

ALLEGATO A

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016-2018

Dall'analisi della situazione del personale in servizio, in un ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 189/2006, vi è un sostanziale equilibrio complessivo di personale femminile e maschile nelle figure apicali, si ha uno squilibrio a favore del genere maschile nel dato complessivo con una % di personale maschile pari al 62,50% contro un 37,50% di personale femminile.

Nel prossimo futuro, stante l'attuale normativa che limita il reclutamento, non si potrà superare tale divario.

Le azioni del presente piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Le azioni positive verteranno inoltre nel porre particolare attenzione nella gestione del personale negli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, senza discriminazione di genere.

Si confermano obiettivi del piano:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Azioni positive:

Nell'elaborazione delle proposte per il Piano Triennale viene ribadita l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettono la personalità, il talento e le capacità individuali, a prescindere delle differenze di genere.

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato attraverso le seguenti azioni positive:

AZIONE N. 1- Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) –

Il CUG è chiamato ad esercitare compiti positivi, consultivi e di verifica, in precedenza demandati ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelli previsti dal D.Lgs. 165/2001. Esso ha il compito di promuovere altresì la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali. Il CUG ogni anno deve redigere una relazione sulla situazione del personale e dell'Amministrazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

Date le modeste dimensioni di questo Comune è intenzione dell'Amministrazione costituire un Comitato Unico di Garanzia in associazione con altri Enti limitrofi.

AZIONE N. 2 – Pari opportunità nell’ambito delle assunzioni –

Nelle Commissioni di concorso e selezione viene assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salve i casi di immotivata impossibilità. L’Ente garantisce in ogni caso la sostanziale imparzialità nelle selezioni senza alcuna discriminazione.

AZIONE N. 3 – Formazione ed aggiornamento –

L’interno dell’Amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di alcun genere e compatibilmente nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

AZIONE N. 4 – Rientro dei congedi parentali o da lunghi periodi di assenza –

L’usufruire del congedo di maternità o dal congedo di paternità o del congedo parentale o di permessi di assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari non deve costituire motivo di discriminazione: l’organizzazione del lavoro deve essere improntata al rispetto di questo principio.

AZIONE N. 5 – Flessibilità orario di lavoro –

In presenza di particolari esigenze dovute a documentare necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie. Su presentazione di motivata richiesta potrà inoltre essere valutata la concessione del part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell’amministrazione.

AZIONE N. 6 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro –

Fermo restando il rispetto dell’orario di apertura al pubblico, al fine di favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, saranno valutate particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione.

AZIONE N. 7 – Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle pari opportunità –

Su richiesta del Comitato Unico di Garanzia potranno essere assunte iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, sul mobbing e sulle molestie per dipendenti e collaboratori/collaboratrici, riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell’andamento del “Piano di Azioni Positive”.

AZIONE N. 8 – Riduzione dello stress lavoro-correlato -

Saranno adottate misure per una equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente attraverso la ripartizione tra i colleghi. Potrà essere previsto l’affiancamento di personale, in caso di assenze (es. maternità). Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo deve essere accompagnato dai colleghi attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute).

AZIONE N. 9 – Maggiore condivisione degli obiettivi –

Ai fini di aumentare il benessere organizzativo e la performance generale si prevedono incontri periodici dei responsabili di Area con i dipendenti per l’illustrazione e la condivisione degli obiettivi, la risoluzione di eventuali problematiche, la verifica dell’equa distribuzione dei carichi di lavoro.