

ALLEGATO A

Piano di azioni positive

articolo 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 n. 198

30/01/2018

COMUNE DI LOREO

Ufficio Personale

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne" raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso. All'interno del Codice si ribadisce l'importanza dei Piani di Azioni Positive come strumenti per la promozione delle pari opportunità.

Per capire in quale contesto andranno a collocarsi le azioni positive del presente piano si riportano alcuni dati sulla presenza femminile relativi al Comune di Loreo.

Personale dipendente al 31 dicembre di ciascun anno:

Qualifica e posizione economica	2013		2014		2015		2016		2017	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Categoria D (P.O.)	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
Categoria D	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
Categoria C	3	0	2	0	2	0	2	0	2	0
Categoria B	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Totale risorse umane	11	6	10	6	10	6	10	6	10	6

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 pari al 62,50% contro un 37,50% di personale femminile.

Nel prossimo futuro le azioni positive saranno improntate al superamento di tale divario compatibilmente con la normativa in materia di spesa del personale (limiti al reclutamento e alle progressioni in carriera). Sono attualmente in corso delle procedure di mobilità che prevedono il trasferimento di un dipendente maschi ad altro Comune e in sua sostituzione una dipendente donna, che presumibilmente si concretizzerà entro i primi mesi dell'anno corrente.

Le azioni del 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, compatibilmente con la normativa vigente in materia di limitazione della spesa del professionale.

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.

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 si è valutata 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.

Relativamente agli organi politici dell'ente, il Consiglio Comunale (a seguito delle elezioni amministrative dell'anno 2014) vede la presenza di 4 consiglieri donna (percentuale raddoppiata rispetto alla precedente composizione), mentre la percentuale femminile in Giunta è del 40% (2 donne e 3 uomini).

OBIETTIVI

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)

L'amministrazione comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende costituire il Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010, che ha modificato integrandolo l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro.

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 dovrà 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.

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 esigenza 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 – Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa

L'Amministrazione promuove azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. E' prevista la divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro e che escludano ogni forma di discriminazione.