

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015-2017

Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di San Cesario sul Panaro, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende proseguire nell’azione di armonizzazione della propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Piano triennale di azioni positive 2015-2017, in uno spirito di continuità con il precedente Piano 2012-2014, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutti gli uomini e donne lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e discriminazione.

Analisi dati del Personale

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

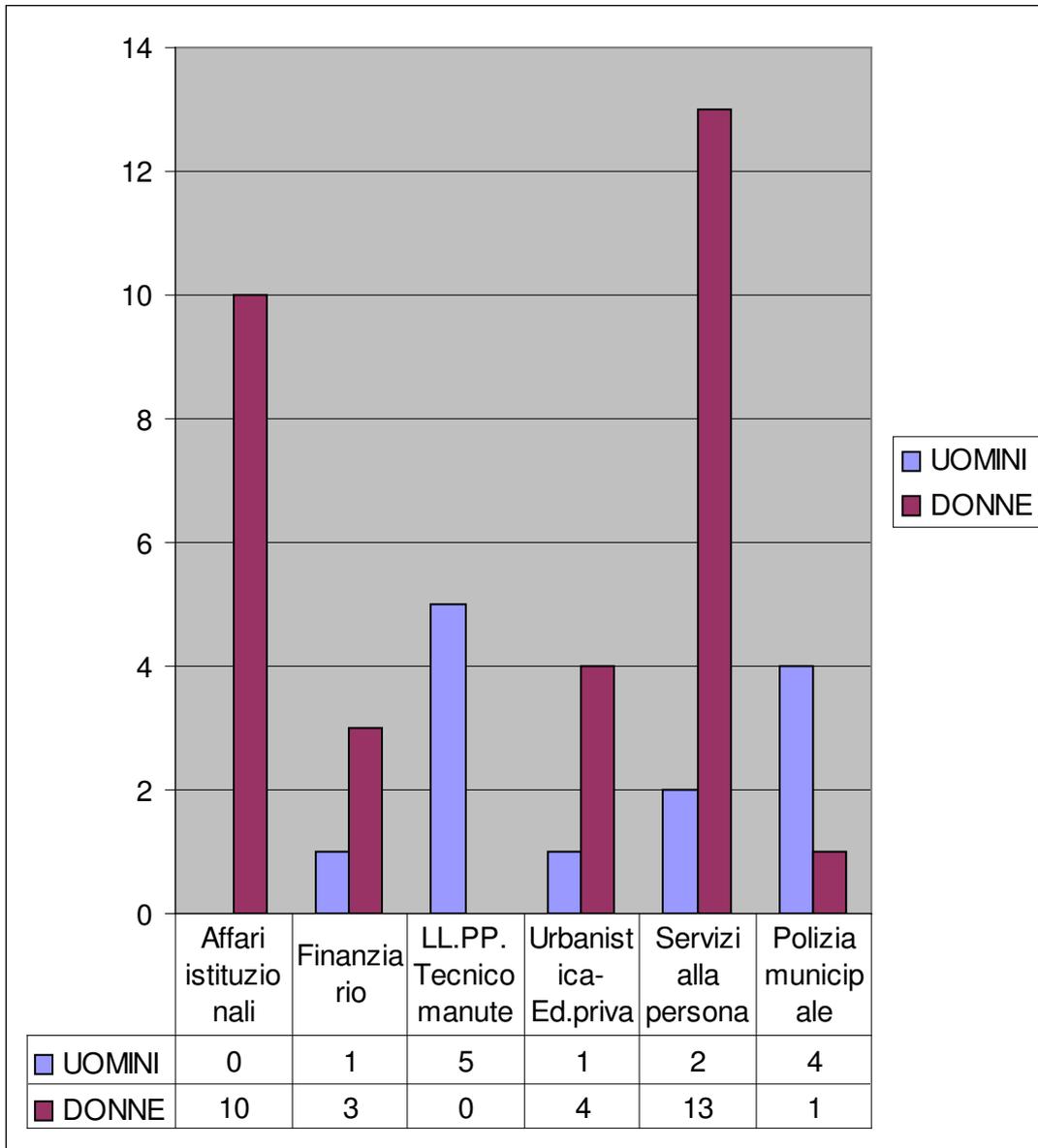
SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 31/ 12/2014

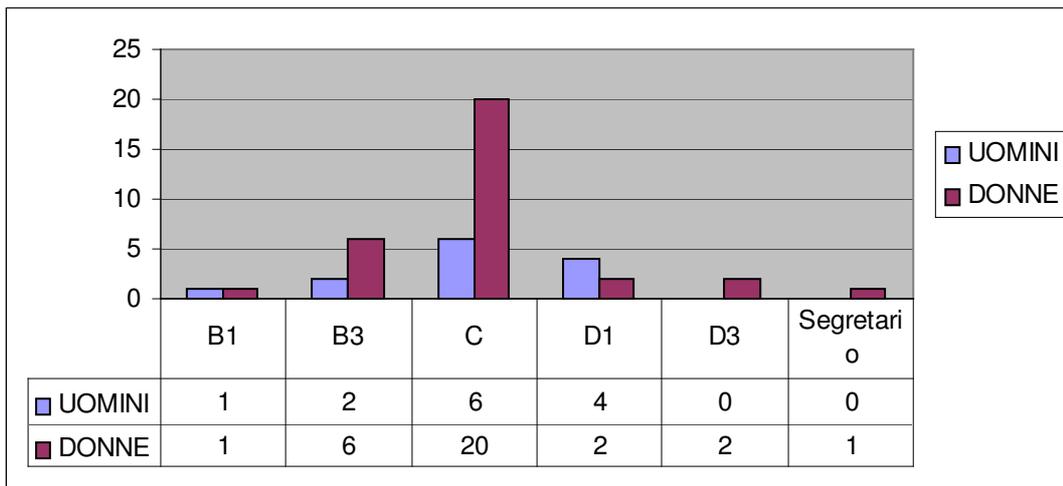
Al 31/12/2014 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 44
DONNE	N. 31
UOMINI	N.13

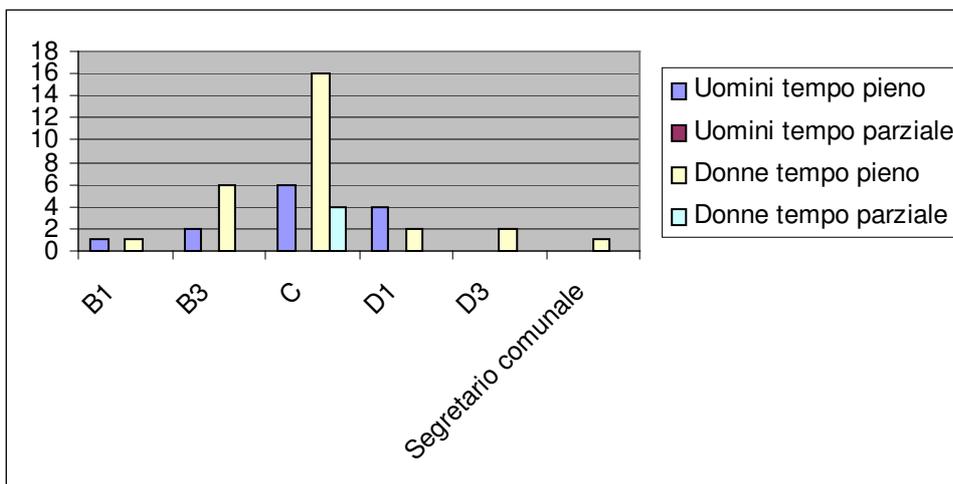
Così suddivisi per Settore:

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:





SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:



Come si evince dalla situazione occupazionale al 31/12/2014 in premessa esposta, le donne sono presenti in questo Ente in numero prevalente e ricoprono posti in organico di medio-alto profilo.

Con il presente piano triennale si intende:

- garantire il mantenimento dell'attuale equilibrio occupazionale tra uomini e donne nei ruoli di rilievo;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- garantire alle donne pari opportunità nello sviluppo della propria carriera professionale.

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati sono individuati:

- a) gli obiettivi da raggiungere;
- b) le azioni positive attraverso le quali raggiungere tali obiettivi;
- c) i soggetti ed uffici coinvolti per la realizzazione del piano.

Si evidenzia che il presente piano, stante l'attuale congiuntura economica e normativa, comprende obiettivi ed azioni positive aventi le seguenti caratteristiche:

- che siano improntate al mantenimento dell'attuale standard;
- che si adattino alle recenti disposizioni che hanno introdotto forti restrizioni in materia di spese per formazioni e missioni;

- che tengano conto del blocco degli stipendi e dei contratti.

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE

Obiettivo:

Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'ente e le aspettative di crescita professionale e di riqualificare i dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.

Finalità strategiche:

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1:

Ogni Responsabile di settore, compatibilmente con le risorse disponibili, dovrà proseguire nell'individuazione delle iniziative formative specifiche che consentano di approfondire le tematiche afferenti gli adempimenti di competenza, tenendo conto delle aspettative dei dipendenti assegnati oltre che degli orari e delle sedi accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari. Nel programmare le attività formative si dovranno valutare le particolari esigenze del personale part-time.

Azione positiva 2:

Favorire il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare eventuali lacune e mantenendo le competenze ad un livello costante.

Soggetti e Uffici Coinvolti:

Responsabili di settore – Servizio personale.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti comunali.

2. Descrizione intervento: ORARIO DI LAVORO

Obiettivo:

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove siano presenti problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla cura di categorie di soggetti deboli (anziani, portatori di handicap).

Finalità strategiche:

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1:

L'amministrazione si impegna a confermare la flessibilità in entrata ed in uscita nonché a concedere ai dipendenti in situazioni di svantaggio familiare, personale, sociale (debitamente documentate) o

impegnati in attività di volontariato (debitamente documentate) forme particolari e temporanee di flessibilità oraria giornaliera nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Responsabili di settore – Servizio personale.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti comunali.

3. Descrizione intervento: ACCESSO AL LAVORO, SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo:

Osservare il principio di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso e nelle procedure di reclutamento. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica:

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente.

Azione positiva 1:

Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegnerà a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

Azione positiva 2:

Prevedere nelle selezioni che verranno effettuate per progressioni economiche e di carriera e qualunque altra attribuzione di incentivi economici l'utilizzo di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3:

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base delle professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni di genere. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale prevedere parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Responsabili di settore – Servizio personale - Amministrazione.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti comunali.

4. Descrizione Intervento: SICUREZZA E BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo:

Promozione sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere e in relazione allo stress lavoro-correlato.

Finalità strategica:

Migliorare il clima organizzativo in termini di benessere percepito, anche in un'ottica di genere.

Azione positiva 1:

Analizzare i dati della rilevazione svolta in merito ai rischi collegati allo stress da lavoro-correlato, anche in un'ottica di genere e individuare possibili azioni di miglioramento dirette a ridurre (ove ve ne fossero) o prevenire le condizioni di stress lavoro-correlato in stretta collaborazione con il Medico competente, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Responsabili di settore – Servizio personale - Medico competente - Responsabile del servizio di prevenzione e protezione - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza .

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti comunali.

5. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo:

Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche e iniziative riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica:

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente e della cittadinanza sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Azione positiva 1:

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità attraverso l'implementazione della sezione sul sito internet del Comune dedicata agli interventi volti a favorire l'applicazione dei principi delle pari opportunità per il proprio personale. La sezione conterrà le seguenti informazioni: normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità, nonché il presente Piano delle azioni positive.

Soggetti e Uffici Coinvolti:

Servizio personale - Amministrazione.

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti comunali e a tutta la cittadinanza.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.