

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2013 – 2015.

(Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198)

1. PREMESSA.

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

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 e temporanee in quanto necessarie finchè si rileva una disparità tra uomini e donne.

Il comune di GROSSO, conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2000, adotta il presente piano di azioni positive che mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" all'articolo 1 comma 2, lettere c), d), e) indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il presente piano di azioni positive prevede l'individuazione di una serie di attività che permettano di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'ente e nel territorio provinciale.

In particolare l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un ente quale il comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente. Attualmente, l'organico di fatto del Comune di GROSSO ha, su 9 posti previsti in pianta organica 5 posti coperti, di cui 3 posti ricoperti da personale femminile. Nella categoria D c'è una sola presenza femminile, nella categoria C 1 una presenza femminile e una presenza maschile. Nella categoria B una presenza maschile ed una presenza femminile.

2. LE AZIONI DEL PIANO.

Vengono di seguito esposte le linee guida del piano triennale 2013/2015 delle azioni positive dell'ente, per l'attuazione delle quali il comune potrà prevedere stanziamenti di opportuni fondi a carico del bilancio comunale, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione da altri soggetti del settore pubblico, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

3. COMITATO PARI OPPORTUNITA' (CPO)

Riferimenti normativi:

- CCNL;
- D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 articolo 48 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005 n. 246";

- DPR 13/05/1987 n. 268;
- Costituzione.

Nel corso del triennio 2013 - 2015 il comune intende costituire il comitato pari opportunità con il coinvolgimento delle RSU e dell'amministrazione stessa.

La composizione del comitato sarà disciplinata nell'ambito del regolamento di organizzazione interno dell'ente unitamente alle competenze ad esso affidate nonché alle modalità di funzionamento.

4. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING.

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'unione europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'ente si impegna a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

A garanzia di imparzialità il CPO nomina, anche in forma associata con altri enti, la figura della consigliera di fiducia, alla quale potranno rivolgersi i/le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

5. OSSERVATORIO PERMANENTE.

L'osservatorio permanente vigila sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

OBIETTIVI DELL'AZIONE

Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.

Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.

Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi.

Monitorare l'entità dei bandi di concorso per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

6. AZIONI POSITIVE.

Su questa linea di azione il comune intende operare in queste direzioni:

- a) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- b) introdurre per i fini di cui alla lettera a), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre, sempre per i motivi succitati, eventuali richieste di mobilità intercompartimentale che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
- c) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- d) garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- e) assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di componenti di sesso femminile;
- f) nell'ambito della formazione ed aggiornamento, compatibilmente con le risorse disponibili, il comune propone al personale, quando se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti. Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione.

7. COMUNICAZIONE TRASFERIBILITA' E COORDINAMENTO.

Relativamente alle azioni intraprese ed alle iniziative esercitate contenute nel presente piano sarà esercitata un'attività di informazione e comunicazione.

8. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

In tale ambito saranno discussi anche con l'RSU rappresentativa dell'ente modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 6). Inoltre si studieranno per le/i lavoratori residenti nel territorio del comune delle forme di agevolazione per l'accesso dei figli alle scuole o per l'organizzazione di forme di sostegno, ove necessario tramite progetti che potranno essere finanziati con le risorse di cui al successivo punto 11).

9. IL MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2013 - 2015 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

10. TEMPI DI ATTUAZIONE.

Le azioni previste nel presente piano, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio, la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

11 LE RISORSE DEDICATE.

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

12 DURATA.

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente e messa a disposizione del personale dipendente.

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