

COMUNE DI VALERA FRATTA
PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2017-2018-2019

PREMESSA

L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune vuoi porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta della pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Comune di VALERA FRATTA è caratterizzato da una presenza femminile (circa il 67%) per questo è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

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

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

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia

importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (non vi è personale dipendente in servizio a tempo determinato), è la seguente:

è la seguente:

DESCRIZIONE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	2	1	3
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0	0	0
Totale	0	0	2	1	3

e può essere rappresentata, distintamente per uomini e donne così come segue:

CATEGORIA	A		B		C		D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0	0	1	1	0	1
Posti di ruolo a tempo parziale	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0	1	1	0	1

Totale donne presenti nell'ente: 2

Totale uomini presenti nell'ente: 1

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi (cat. D) la situazione organica è così rappresentata:

Categoria D	Donne	Uomini
	1	0

di cui "Responsabili di Struttura" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art.107 del Decr. Legisl.vo n. 267/2000 e s.m.i.:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 Decr. Legisl.vo n. 267/2000 e s.m.i.	Donne	Uomini
	1	0

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decr. Legisl.vo n. 198 dell'11.04.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiori a due terzi.

FORMAZIONE

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, alcuni organizzati presso la sede comunale, nei limiti consentiti dall'art. 6 – comma c.13 del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 e s.m.i. laddove è previsto che, a decorrere dall'anno 2011, la spesa sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per attività di formazione debba essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Ogni dipendente ha la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio che iscrive il personale a corsi di organizzati da altri e/o Associazioni.

Tutti gli attestati dei corsi frequentanti vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso la struttura del "Personale".

Il Comune di Valera Fratta, curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

In caso di cambiamenti normativi o organizzative complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro di maternità.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Il Decr. Legisl. vo 11 aprile 2006 n.198 e s.m.i. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 e s.m.i." riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al Decr. Legisl. vo 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 e s.m.i. "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Si richiama altresì il Decr. Legisl.Vo 30/03/2001 n.165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.— art. 57.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
2. Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendono in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione quali ad esempio un orario di lavoro con pochi rientri pomeridiani;
3. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere,
4. Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

AZIONI POSITIVE

FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrate con recupero all'uscita a fine turno.

Verranno garantite, a richiesta, modalità orarie di svolgimento della prestazione lavorativa che garantiscano lo svolgimento delle "incombenze familiari" - soprattutto con riferimento a particolari bisogni legati a specifiche situazioni (presenza di figli minori, di conviventi affetti da malattie). Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione/DELLA CITTADINANZA e richieste dei dipendenti

DISCIPLINA DEL PART-TIME

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari Opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

