

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

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”, che 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.

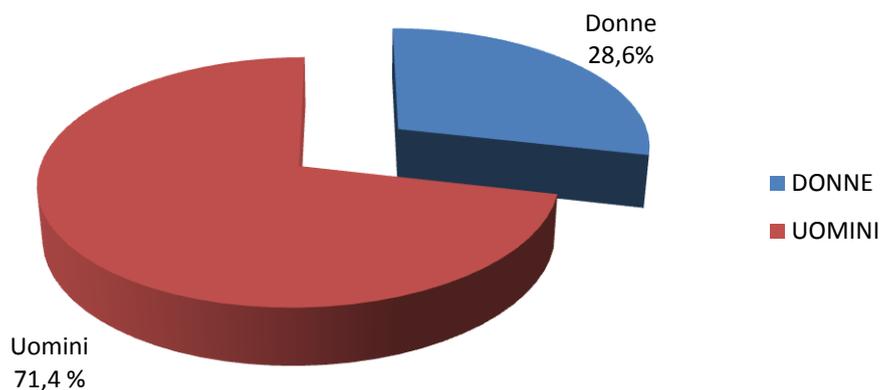
Il riequilibrio della presenza femminile in settori e professioni prevalentemente maschili dovrebbe eliminare quegli stereotipi su “lavoro da donna “ e “lavoro da uomo”, inserire le donne in quelle professioni e posizioni di maggior prestigio, valorizzare competenze e qualità femminili utili all’organizzazione e alla gestione del lavoro, favorire il “benessere organizzativo e lavorativo”

Il comune di ERCHIE (BR), consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALL'01/ 01/2019

Al 1° Gennaio 2019 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. 21**
DONNE **N. 6**
UOMINI **N. 15**



Monitoraggio dell'organico dell'Ente per genere e settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
<i>Settore Segreteria Generale – Contenzioso - Serv. Demografici</i>	5	2	7
<i>Settore Finanze – Personale - Tributi</i>	2	0	2
<i>Settore Urbanistica – Lav. Pub.</i>	2	1	3
<i>Settore Polizia Municipale</i>	3	1	4
<i>Settore Politiche Sociali</i>		2	2
<i>Ufficio Tecnico</i>	3		3
TOTALE DIPENDENTI	15	6	21

Schema di monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A		
B	6	1
C	4	1
D	5	4
TOTALE	15	6

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

<i>CATEGORIA D</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>TOTALE</i>
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	5	4	9
<i>Posti di ruolo part – time</i>	/	/	/
<i>CATEGORIA C</i>			
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	3	1	4
<i>Posti di ruolo part – time</i>	1	/	1
<i>CATEGORIA B</i>			
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>	6	/	6
<i>Posti di ruolo part – time</i>	/	1	1
<i>CATEGORIA A</i>			
<i>Posti di ruolo a tempo pieno</i>			
<i>Posti di ruolo part – time</i>			

Uomini 15 71,40%

Donne 6 28,60

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**Art. 1
OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5:** Coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi indipendentemente dal profilo professionale e motivare il loro senso di appartenenza all'Ente.
- **Obiettivo 6:** Lavorare per un obiettivo condiviso.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di ERCHIE (BR) si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Erchie (BR) valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di ERCHIE (BR) favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli

interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'azione sarà mirata alla realizzazione di un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari anche attraverso idonea regolamentazione dell'orario di lavoro, finalizzata alla migliore gestione delle ferie e alla flessibilità oraria.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove coesistano problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori di carattere personale e familiare.

Art.6

Ambito di azione: motivazione e obiettivo condiviso (OBIETTIVO 5 e 6)

Il Comune di Erchie, al fine di motivare i/le dipendenti, si impegnerà ad attuare azioni che possano garantire l'instaurarsi di rapporti interpersonali positivi basati sulla fiducia reciproca, sul rispetto e sulla comunicazione. Inoltre, l'offerta di opportunità di formazione e crescita professionale consentirà ai dipendenti l'acquisizione di nuove competenze e sviluppo di interessi particolari che possano apportare vantaggi per se stessi e per l'intero team.

A seguito di un'indagine preliminare finalizzata alla valutazione del benessere organizzativo, sarà possibile attuare un piano di miglioramento del clima interno attraverso metodologie e buone pratiche che rafforzino la motivazione del personale, favoriscano l'ascolto e il confronto costruttivo. Dunque, agevolando lo scambio di informazioni, al fine di creare un clima aperto al confronto, e definendo chiaramente l'obiettivo condiviso attraverso una comunicazione trasparente sarà garantito il miglioramento del grado di benessere fisico, psicologico e sociale all'interno della comunità lavorativa. Ci si prefigge di creare, così, un ambiente lavorativo improntato alla qualità di lavoro, all'assenza di discriminazioni, alla realizzazione personale e professionale dei lavoratori in cui sussista la fiducia reciproca, presupposto indispensabile per il superamento di eventuali criticità.

Art.7

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Erchie (BR).

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.

