



medaglia d'oro al valor civile

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2012/2015

Antonio...

Maria...

Alberto...

Anna...

Roberto...

Antonio...

PREMESSA

La legge 4/11/2010 n. 183, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 37 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede, tra l'altro, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing".

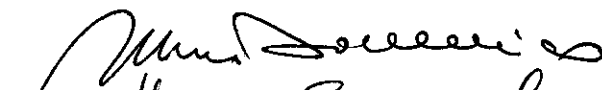
Si tratta dell'ultimo intervento legislativo che si innesta su un lungo percorso mirato a superare una parità meramente formale tra i due sessi per pervenire ad una parità sostanziale. E' noto infatti come la legge 125/1991, di seguito superata dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246", già perseguisse la finalità di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate "azioni positive", al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Le azioni positive sono, pertanto, misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale; si tratta di misure atte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per evitare eventuali svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea, a sua volta, l'importanza del ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione dei principi e degli obiettivi innanzi descritti.

La previsione della redazione del Piano di azioni positive è contemplata dal D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, che all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, **predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.**

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, mirano a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.


Mario Spangola
Mario Spangola
Dotting M. S.
Prof. Spangola
Spangola

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La realizzazione del Piano di azioni positive tiene conto della struttura organizzativa del Comune, che vede, allo stato attuale e alla data del 31/12/2011, la situazione appresso descritta.

1. Personale in servizio.

Il personale in servizio è ripartito, per genere, come dalla tabella che segue:

Lavoratori	cat. D	Cat.C	Cat.B	Cat. A	Totale 16
Donne	2	///	2	1	5
Uomini	2	3	4	2	11

2. Personale con funzioni di responsabilità di posizione organizzativa.

Il personale comunale è ripartito in n. 2 aree di attività, la prima amministrativo-contabile e la seconda tecnico-manutentiva. Alle dette due aree corrispondono n. 2 posizioni organizzative assegnate come di seguito:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE
Area amministrativa-contabile	1	///
Area tecnico-manutentiva	1	///

3. Personale con funzioni di responsabilità di servizio e/o procedimento.

La responsabilità di procedimenti è conferita come da tabella che segue:

RESPONSABILE PROCEDIMENTO	categoria	UOMINI	DONNE
Area amministrativa-contabile	D	//	2
Area tecnico-manutentiva	C	1	///

4. Rappresentante sindacale unitario.

La rappresentanza sindacale unitaria nel Comune di Castelgrande si identifica in n. 4 unità delle quali n. 2 di genere femminile.

5. Comitato unito di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione.

Il CUG comunale è stato istituito con determinazione del Segretario Comunale n. 107/5 del 25/07/2011 ed è composto come da tabella che segue: (membri effettivi)

COMPOSIZIONE C.U.G.					
RAPPRESENTANTI AMMINISTRATIVI		RAPPRESENTANTI SINDACALI		PRESIDENTE	
UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
1	1	1	2	//	1

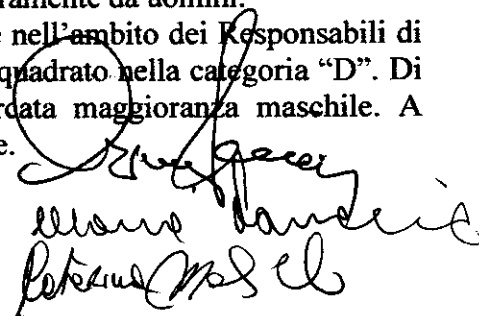
6. I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 donna.

Si prende atto, tendenzialmente dell'equilibrio della presenza femminile nei vari servizi, per quanto i ruoli di responsabili di posizione organizzativa siano ricoperti interamente da uomini.

Per contro, ciò è compensato da una maggiore presenza femminile nell'ambito dei Responsabili di procedimento ove, peraltro, il personale femminile interessato è inquadrato nella categoria "D". Di contro, l'organizzazione comunale complessiva denota una marcata maggioranza maschile. A livello apicale, vi è la presenza di n. 1 donna, il Segretario Comunale.





IL PIANO DI AZIONI POSITIVE.

Assunto a riferimento il contesto innanzi descritto il Comune di Castelgrande intende assolvere all'obbligo normativo attraverso il seguente Piano di Azioni Positive

Obiettivo 1 – Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili 2. Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere 	<ol style="list-style-type: none"> A. Promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna. B. Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino. C. Finalizzazione degli strumenti di sviluppo professionale anche al raggiungimento dell'obiettivo del riequilibrio tra uomini e donne, integrando l'ottica di genere

Obiettivo 2 – Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoscere le esigenze individuali. 2. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time 3. Sperimentare nuove forme di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali 	<ol style="list-style-type: none"> A. Raccolta dati sull'orario di lavoro, sulle necessità dei dipendenti in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione. B. Monitoraggio delle esigenze di cura nei confronti delle famiglie, con particolare riferimento ai figli, anziani non autosufficienti e in condizioni di disabilità e offerta di maggiori informazioni sulle opportunità previste dalla normativa in tale ambito. C. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che dovessero richiedere il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro. D. Iniziative per una migliore compatibilità tra tempi di lavoro e tempi dedicati alla responsabilità di cura familiare

Obiettivo 3 – Promozione della cultura di genere

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Promozione della cultura di genere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valorizzare la differenza di genere 2. Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali 	<ol style="list-style-type: none"> A. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno B. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali

Obiettivo 4 – Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supportare i Comuni nella elaborazione dei Piani Triennali di Azioni Positive 2. Diffondere le buone prassi e le azioni positive realizzate 	<ol style="list-style-type: none"> A. Ausilio al Comune nella predisposizione dei Piani Triennali di Azioni Positive. B. Supporto nelle azioni di sensibilizzazione e formazione delle strutture interne per lo sviluppo delle pari opportunità nelle politiche di valorizzazione del personale C. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative

Prof. G. Scavone
Maria Paolina
Antonio Scavone
Antonio Scavone

	nell'amministrazione pubblica 3. Potenziare le sinergie ed il confronto con l'Ufficio della Consigliera di Parità	finanziate da fondi pubblici D. Redazione di un archivio di trasferimento delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche
--	--	--

Obiettivo 5 – Monitoraggio dell'attuazione del piano e rafforzamento del ruolo del CUG

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Monitoraggio dell'attuazione del piano e rafforzamento del ruolo del CUG	1. Coinvolgere i responsabili di servizio e il C.U.G. nell'attuazione e monitoraggio del Piano	A. Azioni di raccordo tra il C.U.G. e i responsabili per l'attuazione del piano; B. Monitoraggio delle singole azioni previste dal piano. C. Pubblicazione in una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del C.U.G.

Obiettivo 6– Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	1. Accertare il rispetto della normativa di riferimento nelle procedure attivate dall'ente	A. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. B. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali eventualmente previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità, con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina. C. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Obiettivo 7– Promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	1. Promuovere l'informazione sulle problematiche delle pari opportunità	A. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità

Durata del piano

Triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e trasmesso alla competente Consigliera di parità.

[Signature]

[Signatures: Mario Samuele, Maria Concetta, Patrizia Maset]

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Castelgrande. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Luigi...
Mario...
Mario Sam...
Maria...
Roberto...
Anna...