



COMUNE DI SALIZZONE

(Provincia di Verona)

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015/2017

(ART. 48, DEL d.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246" prevede che i Comuni predispongano i piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

Fonti Normative

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c) e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- lo Statuto Comunale, art. 7bis "Pari opportunità";
- il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246";
- il DPR 09.05.1994 n. 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la legge 20.05.1970 n. 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.Lgs. 30.06.2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 25.01.2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Direttiva 23.05.2007 del Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 27.07.2007;

- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 05.07.2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

Analisi dati del Personale all'01.01.2015

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

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	0	3	1	0	4	33,33%
Donne	0	6	2	0	8	66,67%
Totale	0	3	12	0	12	100%

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionale ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	1		1
Responsabili di Servizio	2	6	8
TOTALE	3	6	9

La suddivisione del personale per aree è così rappresentata:

AREA	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
1 – Amministrativa (affari generali, servizi sociali, demografici e protocollo, cultura, segreteria)	0	0	4	100	4	100,00
2 – Contabile/Tributaria (servizio economico/finanziario, tributi-commercio/licenze)	0	0	3	100	3	100,00
3 – Tecnica (lavori pubblici, tutela territorio e ambiente, informatica, polizia locale)	4	75	1	25	5	100,00
TOTALE	4		8		12	100,00

La suddivisione per categorie economiche è così rappresentata:

CATEGORIE	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
Dirigente	1				1	100
Posizioni Organizzative	0	0	0	0	0	100
D	0	0	0	0	0	100
C	3	33,33	6	66,66	9	100
B	1	33,33	2	66,66	3	100
A	0	0	0	0	0	100
Totale	5		8		13	

La suddivisione per tipologia di rapporto di lavoro è così rappresentata:

RAPPORTI DI LAVORO	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
Contratto a tempo indeterminato	4		8		12	100
Contratto a tempo determinato	0		0		0	
Co.Co.Pro.	0		0		0	
Collaborazioni Esterne	0		0		0	

La suddivisione per contratti a part/time è così rappresentata:

% PART-TIME	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
	0		0	0	0	0
Totale	0		0		0	

Si dà atto che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Obiettivi ed Azioni positive

La formazione e l'aggiornamento del personale è garantita a tutti i dipendenti senza distinzione di genere, come metodo per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni lavoratore ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al Segretario Generale.

L'organizzazione del lavoro è progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita con una flessibilità dell'orario di lavoro di 45 minuti in entrata da recuperare in uscita.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivo di continuare:

- a garantire quanto in atto e sopra relazionato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro con riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti specifiche azioni positive:

N. Azione	1
Descrizione	Tutela dell'ambiente di lavoro
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
Obiettivo	Promuovere azioni positive in difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico, garantendo un ambiente di lavoro sicuro.
Modalità di intervento	Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
Soggetti coinvolti nell'intervento	Strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	A partire dal 2015.

N. Azione	2
Descrizione	Conciliazione fra vita lavorativa e familiare
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ponendo l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori
Modalità di intervento	Sperimentazione di personalizzazioni dell'orario di lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio
Soggetti coinvolti nell'intervento	Segretario Comunale e strutture direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

N. Azione	3
Descrizione	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
Obiettivo	Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.
Modalità di intervento	Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino le lavoratrici e i lavoratori nella fase di rientro al lavoro
Soggetti coinvolti nell'intervento	Segretario Comunale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità, in relazione alla specificità della categoria e al profilo professionale nonché all'ambito lavorativo di appartenenza del dipendente rientrato in servizio.

N. Azione	5
Descrizione	Pari opportunità nell'accesso al lavoro
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori

Obiettivo	Garantire pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione di personale
Modalità di intervento	Nei bandi di concorso e delle selezioni dovrà essere espressamente indicato il richiamo al rispetto della norma che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro presso l'Ente.
Soggetti coinvolti nell'intervento	Segretario Comunale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità.

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