



COMUNE DI SALIZZONE
Provincia di Verona

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018/2020
(ART. 48, DEL d.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

Premessa

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni non equità tra uomini e donne che lavorano nel Comune di Salizzone

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, favorendo l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ambito familiare, con particolare riferimento a:

- partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- orari di lavoro che possano favorire la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali.

Pertanto, nell'ambito delle finalità espresse dalle norme in materia di realizzazione delle pari opportunità, viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2018 – 2020.

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;
- 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'01.01.2018

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 e 109 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	1		1
Responsabili di Servizio	2	5	7
TOTALE	3	5	8

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/Segretario Comunale	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	

Dall'analisi sopra riportata si può constatare che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1, del D.Lgs. 11/4/2006, n. 198 in quanto non sussiste un divario di generi superiore ai due terzi.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, alla luce della suddivisione del personale per genere, potrà concentrarsi sul presidio dell'uguaglianza di opportunità offerte a donne e uomini nell'ambiente di lavoro e sulla promozione di politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, mentre non si rendono necessarie azioni di riequilibrio delle quote di genere all'interno dell'organico.

AZIONI POSITIVE 2018 -2020

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 30 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 contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti specifiche azioni positive, che proseguono ed integrano le tematiche del Piano delle Azioni Positive 2015 - 2017:

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. In collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione promuovere la sicurezza sul lavoro anche in relazione allo stress lavoro-correlato individuando, in presenza di fattori di rischio, misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio da attuare con la collaborazione dei lavoratori
Soggetti coinvolti nell'intervento	Strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Prosegue per la durata del presente Piano

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 forme flessibili dell'orario di lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio - Valorizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro
Soggetti coinvolti nell'intervento	Servizio Risorse Umane del personale 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	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

N. Azione 4	
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	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

N. Azione 5	
Descrizione	Informazione
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
Obiettivo	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Aumentare la consapevolezza sulle tematiche di genere, favorendo maggior condivisione e partecipazione nell'Ente e sul territorio.
Modalità di intervento	Partecipazione ad incontri di sensibilizzazione ed informazione rivolta a tutti i dipendenti.
Soggetti coinvolti nell'intervento	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale fino al 31/12/2020.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consiglieria 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.