

Comune di Chiaramonte Gulfi

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018 (art.48, comma 1, D.Lgs 11/04/2006 N. 198)

Approvato con deliberazione di G.M. n. 228 del 29/07/2016

Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga ai principi 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 delle 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 delle pari opportunità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero 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 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 dei luoghi di vertice.

Il Comune di Chiamonte Gulfi, 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 ai fini 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.

Alcuni dati sul personale del Comune di Chiamonte Gulfi

Prima di procedere con una analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune di Chiamonte Gulfi.

Tabella A – personale a tempo indeterminato del Comune di Chiamonte Gulfi al 31.12.2015

Cat.	Uomini	Donne	Totale
A	7	1	8
B	15	4	19
C	6	18	24
D	9	7	16

Tabella B – personale a tempo determinato del Comune di Chiamonte Gulfi al 31.12.2015

Cat.	Uomini	Donne	Totale
A			
B	1	9	10
C	3	23	26
D			

In questa sede ci limitiamo a sottolineare qualche dato.

Al 31 dicembre 2015 il personale dipendente di ruolo del Comune di Chiaramonte Gulfi è pari a 67 unità. Il personale dipendente non di ruolo è pari a 36 unità.

Come si può evincere dalle tabelle, si tratta di un popolazione prevalentemente femminile: le donne rappresentano infatti il 60,19 % del totale.

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.

Art.2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1- Il Comune di Chiaramonte Gulfi si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

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

Art.3

Ambito d'azione: assunzioni

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 valorizza attitudini e capacità professionali, 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 d'azione: formazione

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. 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. 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 operativi 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

1. Il Comune di Chiaramonte Gulfi 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 ed alla formazione".

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendono 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.

Art.6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet istituzionale e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Chiaramonte Gulfi negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti.

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.