

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(Art. 48 – 1° comma – D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)
2014 - 2016

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 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2005 n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10.04.1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23.05.2007 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e 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 comune, 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.R.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2013

Al 31 dicembre 2013 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. 27
DONNE N. 15
UOMINI N. 12

Uomini 44,44 % Donne 55,56 %

Così suddivisi per Servizio:

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizio alla persona e demografico	0	3	3
Servizio tributi ed attività produttive	0	2	2
Servizio economico finanziario ed affari generali	4	4	8
Servizio tecnico e tecnico manutentivo	5	5	10
Servizio associato di polizia locale	3	1	4
TOTALE	12	15	27

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	1
B	5	3
C	3	9
D	1	1
PLA	2	1
PLB	1	0
TOTALE	12	15

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

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	9	12
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	3	8
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
CATEGORIA PLA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	1	3
Posti di ruolo a part-time	-	-	-
CATEGORIA PLB	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	-	-	-

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(Art. 48 – 1° comma – D.Lgs. 11.04.2006 n. 198)

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.

OBIETTIVI

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

OBIETTIVO

AZIONI CONSEGUENTI

1) Istituire il Comitato unico di Garanzia	Individuazione componenti e nomina
2) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni	Adozione codice di condotta contro le molestie sessuali
3) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	Percorso formativo adeguato per i componenti del CUG Percorsi formativi rivolti ad entrambi i generi
4) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie	Attività provvedimentale
5) Promuovere la cultura di genere ed il benessere organizzativo	A) Pubblicazione e diffusione del piano azioni positive B) Area dedicata sul sito http://www.comune.paviadiudine.ud.it alle attività del CUG C) Individuare azioni correttive

Ambito d'azione: istituire il Comitato unico di Garanzia (OBIETTIVO 1)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	- verifica della possibilità di istituzione del CUG in forma associata con i Comuni dell'Associazione intercomunale del Cividalese- costituzione del CUG, associato o singolo
STRUTTURE COINVOLTE	Ufficio personale – OOSS – RSU - Sindaco
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 31.12.2014

Ambito di azione: tutela ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	- approvazione codice di condotta - pubblicazione sul sito
STRUTTURE COINVOLTE	Ufficio personale in collaborazione con CUG
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2014

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

FINANZIAMENTI	Stanziamanti di bilancio previsti per la formazione dei dipendenti
DESCRIZIONE INTERVENTO	- garantire acquisizione di competenze specifiche per i componenti del CUG

	- consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati - reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo con speciali forme di accompagnamento
STRUTTURE COINVOLTE	Ufficio personale – TPO - CUG
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 2014

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

FINANZIAMENTI	Non necessari
DESCRIZIONE INTERVENTO	- adozione di provvedimenti ad hoc, finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio documentate, con l'unico rispetto dell'orario di apertura al pubblico e del debito orario settimanale
STRUTTURE COINVOLTE	Ufficio personale – TPO
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro 2015

Ambito di azione: cultura di genere e benessere organizzativo (OBIETTIVO 4)

FINANZIAMENTI	Non necessari o in relazione alla tipologia di azioni che si intendono intraprendere
DESCRIZIONE INTERVENTO	- Sistemazione sito Internet per pubblicazione piano e area CUG - individuazione di azioni correttive in base alle risultanze del lavoro svolto dal CUG
STRUTTURE COINVOLTE	Ufficio personale - Giunta
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2014 e seguenti

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.