



## COMUNE DI TRIBIANO

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012-2014



## **RELAZIONE INTRODUTTIVA:**

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche.

Elementi di rilievo della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 sono

il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

L'art. 19 del CCNL 14.09.2000 stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire

una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D.Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

## **ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE:**

### **(0) SEGRETARIO COMUNALE/DIRETTORE GENERALE**

#### **(1) SETTORE FINANZIARIO**

Il Settore è suddiviso nei seguenti servizi:

- Ragioneria/Personale - Tributi

#### **(2) SETTORE AFFARI GENERALI/SERVIZI ALLA PERSONA E DEMOGRAFICI**

Il Settore è suddiviso nei seguenti servizi:

- Affari Generali/Servizi scolastici/Servizi Demografici - Servizi Sociali

#### **(3) SETTORE POLIZIA LOCALE**

Il Settore è suddiviso nei seguenti servizi:

- Polizia Locale – S.U.A.P.

#### **(4) SETTORE TECNICO TERRITORIALE**

## **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE:**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta

il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

TOTALI PER SETTORE	DIREZIONE	SETTORE 1	SETTORE 2	SETTORE 3	SETTORE 4
DIPENDENTI IN SERVIZIO	1	3	6	3	4
UOMINI		2	2	3	4
DONNE	1	1	4		

DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA	DIREZIONE	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A
UOMINI		4	3	4	
DONNE	1	0	3	2	

DISTRIBUZIONE PER INCARICHI DI RESPONSABILITA'	DIPENDENTI DELL'ENTE	IN GESTIONE ASSOCIATA
UOMINI	4	1
DONNE	2	1

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

1) Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG). L'Amministrazione comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alle pari opportunità intende costituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni favorendo tutte le iniziative atte a realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro.

Detto Comitato sarà chiamato ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica oltre ad avere il compito di promuovere la cultura delle pari opportunità attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG ogni anno dovrà redigere una relazione sulla situazione del personale dell'Amministrazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

Il CUG, quindi, si propone come soggetto del tutto nuovo, costituendo una rilevante innovazione metodologica, in quanto, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli, può stabilire una fattiva cooperazione tra i diversi attori del processo politico-gestionale dell'Ente.

2) Continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. In sede di richieste di designazioni Comune a soggetti esterni, ai fini della nomina di Commissioni, Comitati e altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina.

3) Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai

concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4) Continuare ad assicurare una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze.

L'intento dell'amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere compatibilmente con i vincoli di bilancio imposti dalla Legge.

Il raggiungimento di tale obiettivo consentirebbe di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

5) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale.

6) In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite,

in accordo con le organizzazioni sindacali, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati.

7) Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, saranno promosse azioni per favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento a garanzia che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera.