



COMUNE DI ORTOVERO

PROVINCIA DI SAVONA

Tel. 0182-547388 – Fax 0182-547389 – e-mail info@comuneortovero.it

Piano di Azioni Positive triennio 2016 - 2018

art. 48 D. Lgs. n. 198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28/11/2005 n. 246”

PREMESSA

Il D.Lgs. 11.4.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della Legge 28.11.2005 n. 246” riunisce e coordina in un testo unico le disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

In relazione a quanto previsto dalla predetta normativa le azioni positive consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che impediscono piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. 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 che indiretta - e “temporanee” in quanto necessarie fino quando si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, valorizzare il lavoro delle donne e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23.5.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", a firma del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento Europeo 2006/54/CE, è finalizzata allo svolgimento, da parte delle Amministrazioni Pubbliche, di un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio della pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Si richiamano pertanto le Amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa in materia di Piani triennali di azioni positive.

A norma dell’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 le Amministrazioni Pubbliche, comprese i Comuni, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle

attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi. I predetti Piani hanno durata triennale.

Il Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018 del Comune di Ortovero è finalizzato all'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.
La situazione del personale in servizio alla data del 1° gennaio 2016 è infatti la seguente:

lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	totale	%
Uomini	1	0	3	4	66.66
Donne	0	1	1	2	33.33
Totale	1	1	4	6	100.00

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:
Segretario Comunale: n. 1 donna.

Si prende atto, tendenzialmente, dell'equilibrio tra presenza femminile e presenza maschile la cui minima prevalenza è dovuta all'integrale composizione maschile dei settori manutentivi.

Per contro, negli uffici, si registra parità nella presenza dei generi.

AZIONI POSITIVE

Le finalità di cui alla predetta normativa verranno perseguite dal Comune di Ortovero, attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1. Favorire la creazione di un ambiente di lavoro improntato a benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, e di violenza morale o psichica dei lavoratori.
- Azione 2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
Azione 2b. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Azione 3. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità escludendo la possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso in caso di parità tra un candidato uomo e un candidato donna.
- Azione 4. Predisposizione di piani di formazione annuale che, tenendo conto delle esigenze formative di ogni servizio, consentano uguali possibilità per uomini e donne di frequentare i corsi individuati. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative e professionali.

Azione 4b. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- Azione 5. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali prendendo in considerazione le condizioni e le necessità di donne e uomini all'interno dell'organizzazione temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali la flessibilità dell'orario in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.
- Azione 6. Pubblicazione sul sito istituzionale del Piano triennale di azioni positive, della normativa e delle iniziative in tema di pari opportunità.

OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da molestie, mobbing e discriminazioni salvaguardando il benessere sul luogo di lavoro quale elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.
- **Obiettivo 2.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Promuovere pari opportunità tra donne ed uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: il presente piano ha durata triennale (2016/2018).

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e trasmesso alla Consigliera provinciale di parità della Provincia di Savona.

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