



COMUNE DI PAPOZZE

PROVINCIA DI ROVIGO

PIANO DI AZIONI POSITIVE

2016-2018

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il Decreto Legislativo n.198 del 2006 "Codice delle pari opportunità fra uomini e donne " raccoglie tutte le disposizioni vigenti in materia di pari opportunità finalizzate alla prevenzione e alla rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso. All'interno del Codice si ribadisce l'importanza dei Piani di Azioni Positive come strumenti per la promozione delle pari opportunità.

Per capire in quale contesto andranno a collocarsi le azioni positive del presente piano si riportano alcuni dati sulla presenza femminile/maschile relativi al Comune di PAPOZZE.

Distribuzione presenza femminile/maschile

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Ca.B3	Totale	%
Donne	2	0	0	0	2	22,22
Uomini	1	1	3	2	7	77,78
Totale	3	1	3	2	9	100

Alle unità in servizio si va ad aggiungere 1 segretario comunale (uomo)

La percentuale di presenza femminile è pertanto attestata al 22,22%.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche legate a situazioni di malessere ambientale.

Nello specifico, il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

I dipendenti nominati responsabili di posizione organizzative sono 3, di cui 2 maschi ed una femmina.

Sussiste un divario fra generi inferiore al limite dei due terzi previsto dai parametri indicati dall'art. 48 comma 1, d. lgs. 11/04/2006 n. 198.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata

da un'esplicita ed adeguata motivazione, ai sensi dell'art. 48, comma 2, d. lgs. 14/04/2006, n. 198

Per quanto riguarda la presenza negli organi elettivi comunali la situazione è la seguente:

Sindaco: uomo

Assessori: 1 donna ed 1 uomo

Consiglieri: 11, di cui 8 uomini e 3 donne.

FORMAZIONE

Ai dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di partecipazione qualificati, programmati dal servizio personale o dal Segretario Comunale.

A fronte della necessità del contenimento dei costi il Comune ha aderito al progetto Master dell'Anci Veneto.

Si è altresì iscritto ad ANUSCA e i corsi organizzati da ANUSCA.

Ha aderito con altri 13 Comuni del basso polesine a giornate formative anticorruzione per le posizioni organizzative ed il Segretario Comunale (2 giornate).

Ogni dipendente ha facoltà di proporre corsi di formazione al proprio responsabile di area.

Gli attestati dei corsi devono essere conservati nei fascicoli di ciascuno presso l'Ufficio personale.

PART TIME

Attualmente le 2 lavoratrici donna sono entrambe part time a 18 ore, ed una delle stesse è assunta a t.d. I lavoratori uomini sono tutti a tempo pieno.

Per quel che riguarda il Segretario comunale (uomo) vi è una convenzione di segreteria comunale al 50%.

OBIETTIVI DEL PIANO:

Il presente piano si pone come obiettivi:

- 1) Garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
- 2) Rimuovere gli ostacoli che impediscano le pari opportunità
- 3) Porre al centro l'attenzione alla persona favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente comunale;
- 4) Promuovere le pari opportunità in materia di formazione e aggiornamento del personale
- 5) Individuare le competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo in generale;
- 6) Costituire la Commissione Pari Opportunità del Comune di Papozze, anche con modalità intercomunale, con compiti propositivi, consultivi, di verifica e di promozione della cultura delle pari opportunità ed il rispetto della persona nel contesto lavorativo.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE TRIENNIO 2016-2018

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano 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:

- **flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**
- **Commissione pari opportunità**
- **Assunzioni e sviluppo di carriera**
- **Informazione**
- **Formazione**
- **Spazi di dibattito**

Azione positiva1: flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'ente si impegna a favorire, compatibilmente con le proprie esigenze, la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari , anche attraverso strumenti quali la disciplina del part time e la flessibilità di orario.

L'amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne ravvisi la necessità, e nel rispetto di un equilibrio tra le proprie richieste e quelle dei dipendenti, fermo restando il CCNL e la disciplina generale sull'ordinamento degli uffici e servizi, una soluzione che permetta a lavoratori e lavoratrici di conciliare al meglio vita professionale e familiare.

Azione positiva 2: Commissione pari opportunità

E' stato approvato il regolamento pari opportunità con deliberazione di C.C. del 17/03/2010 e vi è la Commissione Pari Opportunità.

Non si è costituito il Comitato Unico di Garanzia perchè le Organizzazioni sindacali non hanno designato alcun componente. Verrà rinnovato l'invito alle organizzazioni sindacali a designare il componente.

Azione positiva 3: Assunzioni e sviluppo di carriera

Nel rispetto dell'art. 48, comma 1 d.lgs. 198/2006 l'Ente si propone di favorire l'accesso alle donne al fine di diminuire il divario tra i generi.

Va motivata l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile in caso di parità di ogni altra condizione. Va garantita la pari opportunità tra uomini e donne anche in sede di bando di selezione del personale. L'affidamento degli incarichi di responsabilità avverrà sulla base dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Azione positiva 4: Informazione

Va favorita la diffusione di informazioni relativamente alle assunzioni e/o selezioni di personale, ponendo in evidenza le pari opportunità

Azione positiva 5: Formazione

Si proseguirà nella formazione come finora, favorendo il coinvolgimento delle donne, secondo livelli finora raggiunti, nel rispetto dei programmi e delle procedure in vigore.

Va consentita pari possibilità ai dipendenti di frequentare corsi di formazione, consentendo la conciliazione tra vita personale e professionale.

Azione positiva 6: Spazi di dibattito

Promuovere e diffondere informazioni sulle tematiche delle pari opportunità ,anche attraverso spazi di dibattito

Uffici coinvolti

- Segretario Comunale
- Responsabili d'Area
- Ufficio del Personale

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, va pubblicato sull'albo pretorio dell'Ente e sul sito Internet in Amministrazione trasparente nella sezione disposizioni generali/atti generali

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Legge 10 aprile 1991, n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n.196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;

Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, recante norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt-7 e 57 così come sostituiti e modificati dall’art.21 della Legge 183 del 2000;

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 “Codice delle pari Opportunità tra Uomo e Donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n.246, così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5.

Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81 “Attuazione dell’art.1 della Legge 3 agosto 2007 n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150, in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella P.A.;

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE;

Legge 4 novembre 2010 n.183 art.21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni”.