

ALLEGATO

PIANO TRIENNALE 2017-2019 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI

Premessa

Il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il "codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la L. 125 del 10 aprile 1991 e il D. Lgs. N. 196/2000 prevede che le Pubbliche amministrazioni predispongano un Piano Triennale delle Azioni positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il D. Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Analisi di contesto

Nel Comune di Cavasso Nuovo, alla data del 31/12/2016, lavoravano n.7 persone a tempo indeterminato con una presenza femminile di n. 4 unità, di cui una titolare di P.O. Il rapporto di lavoro part-time a tale data interessa n.1 figura femminile a 18 ore settimanali. La presenza femminile si attesta sul 57,13%.

Le politiche del lavoro adottate da questo Comune negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'ente.

Tabella dipendenti per sesso e categoria in servizio

Categoria	Maschi	%	Femmine	%	Presenti al 31/12/2016	% su totale presenti
B	1	14,29	0	0	1	14,29
PLA	(vacante)					
C	1	14,29	3	42,65	4	57,14
D	1	14,29	1	14,26	2	26,57
TOTALE	3	42,87	4	57,13	7	100

Azioni previste

Per il triennio 2017-2019 si prevedono le seguenti azioni positive:

- mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità;
- mantenere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali; In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;

- assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità;
- garantire che, nel caso in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere;
- operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il comune valorizza attitudini e capacità personali; 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;
- divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;
- divulgazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62/2013.

Nel periodo di vigenza del seguente piano saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: VANIA ENDRIGO

CODICE FISCALE: NDRVNA64S56G888T

DATA FIRMA: 28/02/2017 18:41:45

IMPRONTA: 5217B0C377AD0CAD14EDECDF9C9C71A10068BC540951A65510EF3B3CA663DED
10068BC540951A65510EF3B3CA663DED6A7577707AE6924FBA98455F07FB95B6
6A7577707AE6924FBA98455F07FB95B6067E2B5AE1822E591B2A1FA9C7B481AC
067E2B5AE1822E591B2A1FA9C7B481AC1D15E8D7D28CCBF23BBAA4B7C474422D

NOME: EMANUELE ZANON

CODICE FISCALE: ZNNMNL62T25E889P

DATA FIRMA: 01/03/2017 09:17:20

IMPRONTA: 843BA5ED7D891F8E935CFAD98699F87742402055B8421D6F4185249FC99D87E4
42402055B8421D6F4185249FC99D87E444D6F6FB969D517BBFA38F134DEF9218
44D6F6FB969D517BBFA38F134DEF9218A5B165D6CD7BFE78F88C35BE6D1116C2
A5B165D6CD7BFE78F88C35BE6D1116C23BD5B6F5581DE4B59B66A8CED2301425