

COMUNE DI MOGORELLA
PROVINCIA DI ORISTANO

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)
TRIENNIO 2018 -2020

Ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

PREMESSA

La Legge n. 125 del 1991 rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore del lavoro delle donne, in quanto coniuga il principio dell'uguaglianza delle opportunità sancito dall'art. 3 della Costituzione - con quello delle differenze di genere, biologiche, culturali e sociali.

La legge 125/1991 segna il passaggio dalla parità formale (di cui alla legge 903/1997) a quella sostanziale. Questa legge supera una concezione astratta della parità come assimilazione della donna all'uomo e mira a valorizzare la differenza attraverso strumenti denominati azioni positive; riconosce, quindi, come diritto sul piano giuridico, l'uguaglianza nella differenza.

Il Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra uomini e donne, come sancito dalla Costituzione Italiana. In particolare l'art. 48 del predetto decreto prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di 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".

Per Azioni Positive si intendono l'insieme di misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire le discriminazioni o, di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture organizzative esistenti.

Le Azioni Positive, non riguardano solamente il settore del lavoro, ma anche dell'informazione, della formazione professionale, dell'orientamento, della neoimprenditorialità, della vivibilità urbana e della qualità sociale in senso generale, sono infatti fondate sulla regola "dell'uguaglianza sostanziale". Con le Azioni Positive si possono mettere in moto processi di trasformazione culturale a condizione che acquistino carattere sistematico e non restino un fatto episodico.

Con questo Piano l'Amministrazione intende innanzitutto proseguire nell'adozione di metodologie e prassi utili ad attivare politiche di miglioramento in aree tra loro collegate e non scindibili: miglioramento organizzativo, conciliazione, cultura di genere. Il piano delle azioni positive che l'Amministrazione intende realizzare nel triennio 2018 – 2020 è pertanto volto alla rimozione degli ostacoli di tendenza culturale, o anche solo consuetudini consolidate nel tempo, che frenano ed ostacolano l'effettiva uguaglianza tra i sessi.

Una particolare attenzione viene riservata alla politica dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro per realizzare una migliore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, e cicli di vita che non determinino discriminazioni in base ai generi.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, dall'amministrazione e dalle organizzazioni sindacali, in modo tale da rendere il Piano uno strumento dinamico ed effettivamente efficace.

Il Piano si sviluppa in Obiettivi suddivisi a loro volta per Azioni Positive.

LINEE GUIDA GENERALI PER IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - OBIETTIVI

L'Amministrazione Comunale intende affrontare esigenze e problemi relativi a situazioni dovute a:

- assenza del Comitato per le pari opportunità,

- possibile mancanza di equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro (i dipendenti e in particolare le dipendenti, talvolta potrebbero avere problemi familiari e/o personali per rispettare un orario rigido di lavoro e per partecipare alle riunioni fuori orario),

- L'esistenza di possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società e al mercato del lavoro), anche a livello inconscio, che potrebbero impedire l'uguaglianza dei generi.

AZIONI POSITIVE

Il Comune di Mogorella intende proseguire nell'attuazione delle seguenti Azioni Positive:

- Azione 1. Individuare ed eliminare possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società e al mercato del lavoro), e analisi delle situazioni di genere che possono determinare disparità di trattamento.

- Azione 2. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari 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/professionali.

- Azione 3. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- Azione 4. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani e minori, previa richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità orarie per periodi di tempo definiti.

- Azione 5. Consentire pari opportunità di carriera e sviluppo professionale sia al personale maschile sia a quello femminile, compatibilmente e nel rispetto della normativa vigente in materia.

SITUAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO

La realizzazione del presente piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una assoluta parità di genere femminile e maschile, dal momento che in presenza di 8 unità di personale in servizio 4 sono donne e 4 sono uomini.

La situazione del personale in servizio, infatti è la seguente:

	Cat. D		Cat. C		Cat. B		Totale	
Lavoratori	Organico	In servizio	Organico	In servizio	Organico	In servizio	Organico	In servizio
Donne	3	3	2		2		7	3
Uomini				1				2

Lavoratori con funzioni di responsabilità titolari di posizioni organizzative: 2

- di cui donne: 2

Rappresentante unico sindacale: 1

- di cui donne: 0

OBIETTIVI

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. 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 4. 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. Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale.
- Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

DURATA DEL PIANO E PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

La durata del piano è riferita al triennio 2018 – 2020.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità presso l'Amministrazione Provinciale.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete del Comune di Mogorella. Nel periodo di vigenza saranno inoltre raccolti gli 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 aggiornamento adeguato e condiviso.