



CITTA' DI SOGLIANO AL RUBICONE

Provincia di Forlì – Cesena

Piazza della Repubblica n. 35 – 47030 **Sogliano al Rubicone** FC

Tel. 0541.817311 – Fax 0541.817334 – 0541.948866

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2014/2016 (approvato con deliberazione G.C.181 del 30.12.2012)

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO:

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro", i Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive" e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevedono che le Pubbliche Amministrazioni 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>>.

Il 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" raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici di <<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 favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale>>.

La mancata predisposizione del Piano è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2014/2016 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro (al 31.12.2013):

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Dirigente	Segretario	Totale
Donne	3	13	2	0	1	18
Uomini	4	6	8	0	0	18
Totale	7	19	10	0	1	36

La composizione dell'organico risulta equilibrata, tenuto conto che nei ruoli tecnico/amministrativi è prevalente la presenza femminile (cat.C), mentre emerge uno squilibrio nella presenza femminile nei ruoli di cat B (operai). Tale squilibrio è da correlare unicamente alla tipologia dei profili, alle relative mansioni e requisiti di accesso previste nelle declaratorie professionali dei CCNL. Le funzioni dirigenziali ed apicali sono equamente distribuite.

Non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

AZIONI POSITIVE - OBIETTIVI

L'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'evoluzione del quadro normativo impone, in primis, di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il presente piano si pone i seguenti obiettivi:

1. Comitato Unico di Garanzia – istituzione e formazione;
2. Conciliazione famiglia-lavoro
3. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.
4. Formazione e riqualificazione del personale.
5. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

1 - Comitato Unico di Garanzia- istituzione e formazione

Interventi: Insediamento del Comitato; - Programmazione dell'attività del "CUG"; Informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso; - Richiesta di pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle Rsu e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere effettivo.

2- Conciliazione famiglia-lavoro

Interventi: Favorire, laddove le condizioni organizzative lo consentano, e nel rispetto dei limiti e delle disposizioni vigenti in materia, l'accoglimento di richieste di part-time da parte del personale, riconoscendo prioritariamente le richieste presentate motivate dall'esigenza di conciliazione del lavoro con gli impegni familiari. Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Favorire temporanee modificazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, così come previsto dall'articolo 17, co. 4 , lettera e) del CCNL 06.07.1995. Tali personalizzazioni potranno essere concesse previa valutazione del Responsabile di Area, compatibilmente con esigenze di funzionalità dei servizi. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità del personale mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Diffondere, tra il personale dell'ente, la normativa relativa ai congedi parentali. Realizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità.

3- Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

Interventi: assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere; richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità; stabilire, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere; garantire nello svolgimento del ruolo assegnato, la valorizzazione delle attitudini e capacità professionali di entrambi i generi; garantire, nella nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi.

4- Formazione e riqualificazione del personale.

Interventi: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera; migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti; creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno; organizzare percorsi formativi in orari compatibili con quelli degli eventuali lavoratori part-time e con abilità diverse;

predisporre Conferenze dei Responsabili al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze; predisporre piani/programmi di formazione ai quali tutti i dipendenti possano avere accesso.

- 5- Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Interventi: pubblicazione del Piano di azioni positive all'Albo Pretorio, sul sito internet dell'ente www.comune.sogliano.fc.it - sezione Amministrazione Trasparente - e nei luoghi accessibili a tutti i dipendenti (in corrispondenza delle apparecchiature marcatempo); raccolta di osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e dalle RSU al fine adottare azioni che possano migliorare l'ambiente lavorativo e le relazioni interpersonali; Potenziamento e sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali anche attraverso la diffusione del codice adottato dall'ente ai *sensi dell'articolo 25 del CCNL 05.10.2001 di recepimento della raccomandazione della Commissione Europea del 27.11.91, n. 92/131/CE*, nonché su tutti i temi delle pari opportunità; nomina del nuovo Consigliere di Fiducia con funzioni consultive e propositive e di assistenza ai dipendenti che abbiano subito o che subiscano molestie sessuali.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2014/2016)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Area 1 pareri, consigli osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento