

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 23.06.2016

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016/2018

(Articolo 48 comma 1 del Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198)

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2015/2017. Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 sia indiretta, e “temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Badesi , consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2015

La dotazione organica del Comune di Badesi prevede complessivamente n. 16 posti suddivisi in 6 Settori.

Al 31.12.2015 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2015 n. 15 di cui donne n. 8 e uomini n. 7 così suddivisi:

LAVORATORI	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	TOTALE
DONNE	2	5	1	8
UOMINI	3	2	2	7
TOTALE	5	7	3	15

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE

DIPENDENTI	NUMERO	%
DONNE	8	53,33
UOMINI	7	46,67
TOTALE	15	100

A tale situazione c'è da aggiungere il Segretario Comunale (donna) in convenzione con altro Comune capofila.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE TRA LE VARIE CATEGORIE:

A tempo indeterminato e pieno

Dipendenti	Categorie				Totale	%
	D	C	B	A		
Donne	2	5	1	0	8	61,54
Uomini	3	1	1	0	5	38,46
Totale	5	6	2	0	13	100

A tempo indeterminato e parziale

Dipendenti	Categorie				Totale	%
	D	C	B	A		
Donne						
Uomini		1	1		2	100
Totale					2	100

Distribuzione del personale per genere nei diversi settori

Settori	Donne	Uomini	Totale
Amministrativo	3	1	4
Finanziario	2	0	2
Edilizia Privata	1	1	2
Lavori Pubblici e Manutenzioni	0	2	2
Polizia locale	1	3	4
Servizi sociali	1	0	1
Totale	8	7	15

Posizioni Organizzative

Per quanto riguarda l'area delle **Posizioni organizzative**, vale a dire i dipendenti che sono stati nominati , Responsabili dei Servizi ai quali sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs n.267/2000, la situazione è la seguente:

Posizioni organizzative	Donne	Uomini	Totale
Numero	2	3	5

Tra queste non è compresa la posizione organizzativa dell'area amministrativa, affidata al Segretario Comunale(donna).

Si ritiene che non occorra stabilire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, c.1 del D. Lgs n. 198/2006 in quanto, al momento, **non sussiste** un divario fra generi inferiore a due terzi.

Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro

Tipologia orario di lavoro	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	8	5	13
Tempo parziale 33 ore	0	1	1
Tempo parziale 15 ore	0	1	1
Totale	8	7	15

Nel 2015 N.1 lavoratrice con figli minori ha usufruito di congedi parentali.

Nel **2015**

CAUSALE	<i>N. giornate lavorative</i>
Congedo per maternità	0
Congedo parentale	117
Malattia figlio retribuita	75
Malattia figlio non retribuita	0
Totale	192

Altri N. 2 dipendenti godono di permessi in virtù della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992.

Organi Elettivi.

Per quanto riguarda la composizione degli Organi elettivi, si evidenzia la seguente situazione:

Organi dell'amministrazione comunale			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Sindaco	0	1	1
Consiglio comunale	2	10	12

Giunta	0	5	5
--------	---	---	---

Si precisa che le donne presenti sono 2, una nel gruppo di maggioranza, con delega ai servizi sociali e di pubblica istruzione, ed una nel gruppo di minoranza.

Si evidenzia pertanto **una prevalenza** della componente maschile su/e quella femminile

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;

in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o 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;

redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e 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 detto sopra con quelle formative/ professionali;

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 eventuali lacune.;

in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

-Costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.