



COMUNE DI SANT'ARCAANGELO
(Provincia di Potenza)

PIANO DI AZIONI POSITIVE
2014-2016

PREMESSA

L'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo 198/2006 dispone che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le azioni contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.

Le *affirmative actions*, questa è la denominazione delle azioni positive nel lessico d'oltreoceano, hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell'eguaglianza sostanziale

Le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3). La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;

- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

I soggetti tenuti alla predisposizione dei piani sono le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici. I piani di azioni positive, che hanno vigenza triennale, devono tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

1.IL PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D.Lgs n. 198 del 11.04.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D.Lgs. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Il piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario tra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Realizzare pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito lavorativo significa quindi eliminare le conseguenze sfavorevoli dovute all'esistenza di differenze tra persone di sesso diverso.

L'organizzazione di Comune di Sant'Arcangelo vede ancora una debole presenza femminile che rende ancora più necessaria l'attivazione di strumenti volti a promuovere le reali pari opportunità.

Il Piano si articola in obiettivi, a loro volta suddivisi in progetti e azioni positive, per la cui realizzazione saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Al fine di rendere il Piano effettivamente attivo ed efficace saranno raccolti pareri, suggerimenti ed osservazioni da parte dei dipendenti, del CUG stesso e dell'Amministrazione Comunale.

2. SITUAZIONE ATTUALE

Il personale in servizio al 31.12.2013, oltre al Segretario Comunale è di n. 36 unità così suddivise:

- Tempo indeterminato/Full Time n. 27 (ventisette)
- Tempo indeterminato/ Part time n. 9 (nove)

GENERE	CAT. "D"	CAT. "C"	CAT. "B"	CAT. "A"	TOTALI
DONNE	1	2	==	1	4
UOMINI	2	16	5	9	32
TOTALE	3	18	5	10	36

Ai sensi dell'Art.8 D.Lgs. 11.04.2006 , n. 198 occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto il divario tra i generi non è inferiore a due terzi.

2. LA PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2014-2016

Obiettivi del piano

Il presente piano si pone i seguenti obiettivi:

- a. Favorire il benessere organizzativo all'interno dell'Ente;
- b. Favorire la crescita professionale e lo sviluppo di carriera, in particolare delle donne per combattere i fenomeni di c.d. segregazione orizzonta e verticale;
- c. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso piano che prendano in considerazione le esigenze e le differenze e tra uomini e donne all'interno dell'Ente temperando i bisogni dell'Ente con quelli dei dipendenti;
- d. Attivare specifici percorsi che rendano più facile in reinserimento nell'ambiente di lavoro al rientro dal congedo di maternità/paternità;
- e. Rimuovere gli ostacoli che impediscono o rendono difficile la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate.

4 . PROGETTI ED AZIONI DA ATTIVARE

PROGETTO N. 1

FAVORIRE LA CRESCITA PROFESSIONALE, LO SVILUPPO DI CARRIERA, LA RIQUALIFICAZIONE E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'obiettivo mira a fornire pari opportunità di crescita e di sviluppo della professionalità attraverso la partecipazione dei dipendenti, con priorità per il genere femminile, alle iniziative di formazione interna ed esterna che possono favorire la crescita professionale.

L'Ente si propone di garantire piani di formazione consentendo di frequentare corsi di formazione e aggiornamento valutando la possibilità di articolazione di orari, sedi e quanto altro può risultare utile a renderli più facilmente accessibili a coloro che hanno obblighi di famiglia o orario part time. Particolare attenzione sarà riservata al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità/paternità, malattia, ecc..) prevedendo particolari forme di affiancamento da parte dei Responsabili del Servizio e attraverso la partecipazione a specifiche iniziative formative volte a colmare eventuali lacune e a mantenere un alto livello di formazione.

L'obiettivo mira inoltre a garantire a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio le proprie aspirazioni e professionalità anche attraverso percorsi di ricollocazione in altri Uffici.

PROGETTO N. 2

PREVENIRE I TRATTAMENTI DISCRIMINATORI

L'obiettivo mira a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e a garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui esse sono sottorappresentate.

L'Ente si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere.

Nei casi in cui sono previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

PROGETTO N. 3

CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

Favorire, nel rispetto delle esigenze di servizio, politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione le esigenze della persona tenendo conto dell'identità di genere e delle necessità personali di uomo e donna.

L'obiettivo può essere perseguito attraverso diversi strumenti, quali:

- La flessibilità dell'orario di lavoro, sia in entrata che in uscita;
- La trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part time (o viceversa) su richiesta del dipendente interessato e compatibilmente con le esigenze dell'Ente e con i vincoli di spesa della Finanza Pubblica.;
- Forme di flessibilità oraria per particolari e documentate necessità di assistenza e cura di anziani, disabili e minori per periodi di tempo limitati compatibilmente con le esigenze del servizio;
- Possibilità, nel rispetto delle esigenze dell'Ente, di attivare il Telelavoro.

PROGETTO N. 4

TUTELA DELLA GRAVIDANZA E DELLA MATERNITA' E PARI OPPORTUNITA'

L'obiettivo mira ad assicurare, alle giovani lavoratrici, la possibilità di continuare ad esprimere la propria professionalità anche durante il periodo di gravidanza consentendo, qualora la mansione comporti dei rischi per la propria condizione, percorsi di collocamento temporaneo in altri Uffici.

Sostegno al reinserimento lavorativo delle donne al rientro dal periodo di congedo di maternità e per i primi anni di vita del bambino.

Supporto ai giovani genitori al rientro da congedi di maternità/partenità anche attraverso iniziative di riorientamento professionale mediante forme di affiancamento lavorativo, aggiornamento e formazione soprattutto in occasione di modifiche intervenute nell'assetto normativo e organizzativo.

5. DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2014-2016).

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet del Comune di Sant'Arcangelo. Sarà data informazione ai dipendenti mediante la l'invio di copie a ciascun Responsabile di Servizio .

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltrare al C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia – per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il monitoraggio delle azioni sarà svolto mediante il coinvolgimento del C.U.G.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione delle pari opportunità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5.07.2006 n. 2006/54/CE;
- Decreto legislativo 11.04.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2006, n. 246;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Amministrazioni Pubbliche"
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.