

Comune di Spadafora

Provincia di Messina

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
PER LE PARI OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2016-2018**

Approvato con deliberazione di G.M. n.103 del 26.06.2016



Comune di Spadafora

Provincia di Messina

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2016/2018
(ART. 48 Lgs. 198/2006, e s.m.ii.)

Fonti Normative:

- Legge n.125 del 10 aprile 1991 " Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n.196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'art. 47 della legge n.144/1999",
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche in particolare dell'art.21 legge 183/2010;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198,art.48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5 che stabilisce, per la P.A.,l'adozione 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 donne e uomini;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche". a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n.246", che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- Decreto Legislativo. 9 aprile 2008 n81 "Attuazione dell'art.1 della legge 3 agosto 2007 n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- Decreto Legislativo n.5/2010 " Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- Legge 4 novembre 2010 n.183 art.21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Premessa

L'art. 48 del decreto legislativo n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L.28 novembre 2005, n.246 "riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge

10 aprile 1991, n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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 che indiretta – e "**temporanee**" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale richiamata normativa, 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 lavorativi di vertice.

Il Comune di Spadafora, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità e nell'intento di armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto dei lavoratori e delle lavoratrici allo stesso trattamento in materia di lavoro ha intrapreso, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. E' necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Personale in servizio nel Comune

Il personale in servizio alla data odierna, risulta essere il seguente:

Personale di ruolo

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE
Segretario	-	1
D	2	1
C	11	8
B	2	7
A	4	-
Totale	19	17

Contrattisti a tempo determinato

Forme di lavoro	Uomini	Donne	Totale
Contrattisti	6	19	25

LSU (Lavoratori socialmente utili)

Forme di lavoro	Uomini	Donne	Totale
LSU		10	10

OBIETTIVI E FINALITA'

Nel corso del prossimo triennio l'Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di Azioni Positive teso a:

1) Formazione

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area o (per questi ultimi) al Segretario Comunale.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione.

Tutti gli attestati dei corsi frequentanti vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

2) Mantenimento del Comitato Unico di Garanzia

Finalità: istituito con determinazione Sindacale n.45 del 25.10.2011, per la durata di anni quattro, avente compiti propositivi, consultivi e di collaborazione, rinnovato con determinazione sindacale n.13 del 07.06.2016.

3) Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Finalità: fare in modo che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma indiretta e velata, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni, relativi al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Nominare il Medico Competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.

4) Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni

Finalità: garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

5) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza

Finalità: favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e

potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personali vengono valutate e risolte nel rispetto fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

6) Informazione e comunicazione

Finalità: condivisione e raccolta di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Diffusione di informazione e comunicazioni inerenti le Pari Opportunità ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle Pari Opportunità.

Durata

Il presente Piano ha la durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il presente Piano è sottoposto al parere della Consigliera delle Pari Opportunità della Provincia di Messina e delle OO.SS..

Il piano sarà pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente, sul sito Internet ed accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.