



Comune di Cerano
(Provincia di Novara)

Servizio Affari Generali Sociale e Scuola

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI
PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE
2018/2020(art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)**

PREMESSA GENERALE:

L' art. 7, comma 5, del D.lgs 23.05.2000 n. 196 prevede che i comuni, predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell' ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, ai sensi dell'art. 57, comma 1, lettera c) del D.Lgs n. 165/2001.

Il D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni di cui al D.lgs n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla L.125/1991 "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

La direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le pari opportunità: "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. ed 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 dall'indicata normativa, le azioni positive rappresentano le 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 Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

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 fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Cerano: flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione interna, hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2018 - 2021 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

IL QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE AL 01.01.2018

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 1/01/2018 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE	0	0	5	9	3	0	17
UOMINI	1	2	2	5	2	0	12

TOTALE	1	2	7	14	5	0	29
---------------	---	---	---	----	---	---	-----------

di cui Responsabili di servizio:

	Cat. D	Dirigenza	Totale
DONNE	3	0	3
UOMINI	2	0	2
TOTALE	5	0	5

AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)

Il Comune di Cerano si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da:

- Pressioni o molestie sessuali
- Casi di Mobbing
- Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata delle lavoratrici o dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Ambito d'azione: assunzioni (Obiettivo 2)

Il Comune di Cerano si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione del personale, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

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

La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere.

Ambito d'azione: formazione (Obiettivo 3)

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario del lavoro part-time.

Dovrà essere data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo, con particolare riferimento al congedo di maternità, di paternità o da assenze prolungate dovute ad esigenze familiari o di malattia, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed ente durante l'assenza ed al momento del rientro in servizio, sia mediante l'affiancamento da parte del responsabile del servizio, o di chi ha sostituito la persona assente, sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere la competenze ad un livello costante.

Ambito d'azione: flessibilità orarie (Obiettivo 4)

Il Comune di Cerano si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, e contemperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Per quanto riguarda la disciplina del part-time il comune assicura tempestività di risposte rispetto alle richieste, ed il rispetto della normativa nella gestione delle medesime inoltrate dai propri dipendenti.

Per quanto riguarda la flessibilità di orario, i permessi, le aspettative ed i congedi, il Comune promuove pari opportunità tra donne ed uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, alla ricerca di soluzioni che consentano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove sussistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche alla cura di soggetti anziani o in condizioni di malattia.

Il Comune di Cerano si impegna a migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili ed assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, con una particolare attenzione a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti, da considerare nel rispetto dell'equilibrio tra le esigenze dell'amministrazione e quelle dei dipendenti.

Ambito d'azione: sicurezza sul lavoro e benessere ambientale (Obiettivo 5)

Il Comune di Cerano si impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle lavoratrici in attesa, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli ambienti di lavoro, alla designazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi ed informativi in materia.

L'ente all'uopo attraverso il Datore di Lavoro, il Medico competente, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, attua i relativi adempimenti.

L'ente tiene conto della valutazione del rischio da stress-lavoro correlato ed opera per l'eliminare, o quantomeno attenuare in maniera significativa, quanto non compatibile con il benessere organizzativo.

Ambito d'azione: promozione della cultura della non violenza (Obiettivo 6)

Il Comune di Cerano si impegna a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze e delle violenze di genere, promuovendo iniziative di sensibilizzazione, informazione formazione sia interne che esterne.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente piano saranno avviate e concluse nel triennio 2018-2020. Tuttavia data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel presente Piano, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse compatibilmente con la disponibilità di bilancio, inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito Web istituzionale, alla sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di pubblicazione, presso l'ufficio segreteria, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e proposte per possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso al presente piano.

Il Piano è altresì trasmesso alle RSU interne ed alla Consigliera provinciale di parità della Provincia di Novara.