



COMUNE DI VILLANOVA DEL GHEBBO PROVINCIA DI ROVIGO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, o che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera.

Punti indiscutibili della Direttiva del 23 Maggio 2007 emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, e che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sono il perseguimento da parte delle amministrazioni pubbliche della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze di genere, considerate come fattori di qualità.

I Piani debbono promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento, si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001;

La parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

In ogni caso il principio della parità non deve essere di ostacolo al mantenimento o alla adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

L'Amministrazione Comunale di Villanova del Ghebbo con delibera di Consiglio Comunale n° 38 del 22/11/2010 ha approvato il Piano D'azione per le pari opportunità per il periodo 2010-2012.

Con l'adozione del presente Piano per il periodo 2013 – 2015, non si vuole solo rispondere ad un obbligo normativo, ma consolidare le misure già approvate nel decorso triennio.

PIANO

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Villanova del Ghebbo negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, banca delle ore, formazione) hanno contribuito ad evitare che si creassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego in questo Comune da parte delle donne non abbia incontrato ostacoli.

Le posizioni, gerarchiche e non, evidenziano che non vi sono divari significativi tra generi tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Dipendenti in organico alla data del 30.09.2013 distinti per sesso e per categoria:

Categoria	Uomini	%	Donne	%
A	1	100	0	0
B	1	100	0	0
C	2	33,33	4	66,66
D e P.O.	0	0	1	100
Totale Uomini	4	44,44	Donne 5	66,66
Segretario Comunale	0	0	1	100
Tempo Determinato, art. 110 c. 1 D e P.O.	1	100	0	0
Totale complessivo	5	45,45%	6	54,55%

Per il triennio 2013-2015 si prevedono le seguenti azioni positive finalizzate soprattutto a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, prendendo in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze dei dipendenti, donne e uomini, all'interno dell'ente comunale e finalizzate, altresì, a garantire adeguata formazione ed informazione dei dipendenti.

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

La gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità. In particolare dovrà essere assicurato che:

- Non vi sia nessuna discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, qualunque sia il settore o ramo di attività.
- Per l'accesso a particolari professioni per le quali siano previsti specifici requisiti fisici, siano stabiliti requisiti non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc) mediante l'adozione di misure di accompagnamento.
- Sia favorita la concessione di permessi di studio al fine di favorire la riqualificazione professionale per entrambi i generi.

POLITICHE PER LA CONCILIAZIONE

- Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile, definito in sessanta minuti già in sede di contrattazione integrativa decentrata, sia in entrata che in uscita, al fine di favorire l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.
- Previsione di maggiore flessibilità per le dipendenti ed i dipendenti con responsabilità di cura (bambini, genitori, familiari adulti e non autosufficienti) o in presenza di particolari situazioni individuali.

- Possibilità di richiedere il part-time.
- Mantenimento della Banca delle ore, in modo da consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori una maggiore flessibilità nella gestione del proprio tempo di lavoro. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà richiedere espressamente di avvalersi della banca delle ore ed indicare la quantità delle ore annue che confluiscono nel proprio conto individuale.

FORMAZIONE

- Promozione da parte dell'Ente della formazione e dell'aggiornamento professionale del personale, da svolgersi in orario di lavoro, sia in sede che fuori sede, considerando il personale in servizio a tutti gli effetti.
- Formazione sulla legislazione di parità italiana ed europea
- Formazione per il benessere psicofisico del personale, con attenzione alla identità di genere
- Formazione mirata alla creazione di un buon clima e una buona comunicazione tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione del lavoro.

AMBIENTE DI LAVORO

Particolare attenzione sarà posta nella cura dell'ambiente di lavoro, onde evitare che si verifichino situazioni conflittuali, episodi di mobbing, pressioni o molestie sessuali, discriminazioni o atteggiamenti tesi a sottomettere il dipendente.

Qualora si verifichino tali situazioni, saranno di volta in volta adottati interventi volti a riportare l'ambiente di lavoro in condizioni di sicurezza e ad assicurare la gestione dei rapporti di lavoro ed interpersonali improntati al rispetto della persona.

Prevenzione Mobbing. Rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, ed immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui si sono determinati.

Molestie sessuali. Impegno a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

ATTUAZIONE DEL PIANO

L'Amministrazione Comunale, prima della approvazione in Consiglio Comunale, sottoporrà il presente Piano Triennale alle RSU, alla Consiglieria di Parità territorialmente competente, ed al Comitato Intercomunale per le Pari Opportunità, per il parere.

Si impegna, quindi, ad avvenuta approvazione, ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel Piano stesso e a dare attuazione a quanto in esso contenuto.

L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini verrà tenuto presente nella formulazione di Regolamenti, atti amministrativi, e nella predisposizione di ogni attività.

Si impegna, altresì, a provvedere al controllo in itinere del Piano al fine di monitorare i tempi e le modalità di attuazione.