



COMUNE DI CONCOREZZO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2013-2015

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n.... del.....

FONTI NORMATIVE

- D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità”.
- Art. 57 D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità.
- D.Lgs. 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 ed impiego”.
- Art. 21 L. 183 del 4 novembre 2010 “ Collegato Lavoro”.

PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” e s.m.i. 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”, e della Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di Legge, dall’altro vuole

essere uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle Pari Opportunità in relazione alla realtà ed alla dimensione dell'Ente.

ANALISI DEL CONTESTO

SUDDIVISIONE PER CATEGORIE

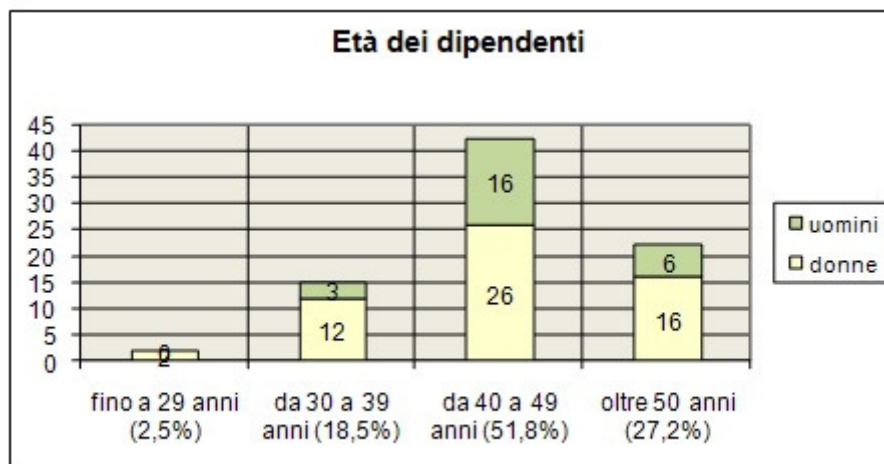
Nel Comune di Concorezzo, alla data del 31.12.2012, lavorano 81 dipendenti di ruolo di cui 56 donne, quindi con una presenza femminile del 69,14%

Di seguito si riepiloga la ripartizione di genere con riferimento alla data del 31.12.2012:

Settore	Dirigenti / Segretario		Categoria D		Categoria C		Categoria B	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario e Uff. ICT	1			1				
Affari Generali				1		5	4	2
Servizi Demografici				1		4		
Finanza e contabilità			2	2		5		
Servizi sul territorio			2	3	1	4	4	1
Servizi sociali				3		2		1
Biblioteca, cultura, sport e giovani				1	2	4	1	1
Istruzione				1		9		1
Polizia locale			2	1	6	2		1
TOTALI	1		6	14	9	35	9	7

ETÀ DEI DIPENDENTI.

Come rappresentato nel grafico sottostante, si rileva che le persone di età compresa tra i 30 e 39 anni rappresentano il 18,5%, il 51,8% del personale è incluso nella fascia 40 /49 anni, e il 27,2% ha oltre 50 anni.



TEMPI DI LAVORO.

Il rapporto del lavoro a tempo pieno rappresenta la forma prevalente: il rapporto di lavoro part-time si attesta intorno al 14,81% e interessa esclusivamente donne con una percentuale quindi del 100%.

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativi sono il part-time, la flessibilità in entrata e in uscita, i permessi retribuiti e non retribuiti, le aspettative previste dalla normativa.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune di Concorezzo , dopo aver analizzato il contesto di riferimento, intende favorire l'adozione delle seguenti misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale

OBIETTIVO A - Modalità organizzative ed azioni che favoriscono la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Per la realizzazione di questo obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

1. Commissioni Concorsi.

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di entrambi i sessi.

2. Bandi di concorso pubblico o di reclutamento del personale.

Nei Bandi di concorso pubblico o di selezione finalizzati all'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione.

3. Formazione e aggiornamento del personale.

Il Comune di Concorezzo curerà la formazione e l'aggiornamento del personale di ruolo e non di ruolo , senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare la crescita professionale del personale dipendente considerata elemento fondamentale per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Per facilitare la formazione professionale delle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la loro partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

In caso di mutamenti normativi e organizzativi o al rientro in servizio dopo lunghi periodi di assenza (es. maternità) saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale anche mediante risorse interne.

4. Benessere organizzativo.

Il Comune di Concorezzo promuoverà in collaborazione con il C.U.G., azioni volte a migliorare il clima organizzativo all'interno dell'Ente, previa analisi dei risultati che emergeranno da apposita indagine conoscitiva da effettuarsi tra i dipendenti.

OBIETTIVO B - Favorire l'armonizzazione tra tempi di vita e tempi professionali.

Per la realizzazione di questo obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

1. Orario di lavoro.

In conformità al vigente Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del personale dipendente (approvato con La deliberazione di G.C. 192/2010 e modificato con deliberazione di G.C. n.17/2011), continuerà ad essere garantita la flessibilità di mezz'ora in entrata e in uscita rispetto a ciascun orario di lavoro per la generalità dei dipendenti, fatta eccezione per il personale turnista, per gli operai e le insegnanti e per coloro impegnati nell'attività di sportello.

2. Disciplina del part time.

Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, sarà assicurata tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

3. Banca delle ore.

Accantonamento di ore di lavoro straordinarie utilizzabili entro l'anno successivo a quello di maturazione per un limite massimo annuo di 10 ore per dipendente.

OBIETTIVO C - Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Per la realizzazione di questo obiettivo si prevedono le seguenti azioni:

1. Comunicazione temi pari opportunità.

Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

2. Diffusione Piano Azioni Positive.

Pubblicazione e diffusione del Piano Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

3. Promozione delle attività del C.U.G.

Promuovere la conoscenza delle attività del C.U.G. e delle relative proposte.

DISPOSIZIONI FINALI

Nel periodo di vigenza del presente piano, saranno raccolti, pareri, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni agli eventuali problemi riscontrati, in modo da poter procedere, alla sua scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti gli attori e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità e motivazione dei singoli attori di dare contenuto e coerenza all'iniziativa previste.