

**PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016/2018 EX ART. 48 D. LGS.
N. 198/2006 “ CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”**

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Polinago per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere una parte degli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai loro diritti di cittadinanza.

Il piano può permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Il Comune di Fiumalbo sta provvedendo, unitamente ai comuni limitrofi, all’istituzione del “Comitato Unico di Garanzia” (C.U.G.), tra le cui incombenze rientrano anche compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione di Piani di Azioni positive.

Non appena nominato il C.U.G. gli sarà sottoposto il presente piano per le azioni di verifica e se ci saranno osservazioni e/o suggerimenti ulteriori il piano sarà prontamente integrato.

SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE:

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2015, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria	Maschi	Femmine
A	=====	=====
B	4	0
C	2	3
D	1	0
TOTALE	7	3

I Responsabili di Servizio, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, è 1, maschio.

R.S.U.: N. 1 (Donna)

Segretario Comunale: n. 1 donna

Si prende atto, tendenzialmente, dell’equilibrio della presenza femminile. Il Piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini

nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

OBIETTIVI

- 1. Pari Opportunità**
- 2. Benessere organizzativo**
- 3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica**

AZIONI

Pari opportunità

- ✓ realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori;
- ✓ assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro
- ✓ garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità", almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso";
- ✓ garantire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto di genere proporzionale alla loro presenza nell'Ente;

Benessere organizzativo

- ✓ garantire ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e sereno caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ✓ facilitare l'utilizzo di forme di lavoro flessibile finalizzato al superamento di specifiche situazione di disagio;
- ✓ favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra da assenze prolungate mantenendo i contatti durante i periodi di assenza (su richiesta del dipendente);
- ✓ prevedere un periodo di affiancamento e di formazione per il dipendente che rientra dopo una lunga assenza al fine di essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia con gradualità

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

- ✓ garantire il maggior benessere possibile del lavoratore attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni;
- ✓ Sensibilizzare, se ritenuto necessario, il personale sulla violenza di genere e sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale, con decorrenza dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

PUBBLICIZZAZIONE

Il piano viene trasmesso ai Responsabili dei Servizi dell'Ente ed alla RSU comunale e viene pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza".