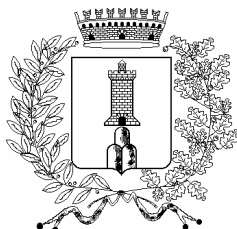


Allegato A) alla delibera di Giunta Comunale n. 98 del 26/11/2015



COMUNE DI SERRAMAZZONI
PROVINCIA DI MODENA

PIANO AZIONI POSITIVE 2015-2017

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Di seguito si riporta la normativa di riferimento in merito al “Piano triennale delle azioni positive” e precisamente:

- × Costituzione della Repubblica Italiana art. 3,4,35,37,97;
- × D.Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- × D.Lgs. n. 267/2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- × Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante: il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246”;
- × direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; e in particolare l'art. 19, il quale prevede che "gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva";
- × D.Lgs. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione”- artt. 7, 54 e 57;
- × Direttiva 23 maggio 2007 avente ad oggetto: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal D.Lgs. n. 196/2000. L'articolo 7 comma 5 del D.Lgs. n. 196/2000 dispone che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le azioni positive contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini; hanno quindi la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Le azioni positive sono definite nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006 articolo 1), come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5/2010 che espressamente chiarisce: *"Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"* (comma 3).

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198/2006. Le Pubbliche Amministrazioni (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001):

- × devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- × devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- × devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi, adottando tutte le misure organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- × devono adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità.

DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI SERRAMAZZONI

Prima di procedere con l'analisi di maggior dettaglio del piano delle azioni degli obiettivi previsti per il periodo 2015-2017, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata dei dipendenti del Comune di Serramazzone:

Al 31.12.2014 il personale dipendente a qualsiasi titolo (tempo indeterminato - determinato - Co.co.co.) è di n. 44 unità; si tratta di una popolazione in prevalenza femminile: donne 61,36% del totale.

La distribuzione del personale per categoria e genere risulta essere la seguente:

Categoria	Donne	Uomini	Totale	%Donne	%Uomini
B	8	9	17	47,06%	52,94%
C	13	5	18	72,22%	27,78%
D	6	2	8	75%	25%
Co.co.co.	0	1	1	0	100%
Totale	27	17	44	61,36%	38,64%

Altra caratteristica rilevata è la distribuzione per fasce di età al 31/12/2014:

1. fascia di età fino a 30 anni: N° 0 unità
2. fascia di età da 31 a 40 anni: N° 11 unità 25%
3. fascia di età da 41 a 50 anni: N° 7 unità 15,91%
4. fascia oltre 50 anni: N° 26 unità 59,09%

da cui si desume che il personale è collocato in prevalenza nella fascia di età 4 (oltre 50 anni).

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano triennale il Comune di Serramazzone, alla luce anche della propria situazione organizzativa interna, intende perseguire i seguenti obiettivi generali:

- Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali;
- Promuovere l'affermazione di una cultura organizzativa orientata alle pari opportunità e all'inclusione sociale, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la rimozione di stereotipi e discriminazioni dirette e indirette, con particolare attenzione alla parità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio 2015 - 2017 il Comune di Serramazzone intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso alla realizzazione dei tre seguenti obiettivi generali:

- 1) ACCESSO AL LAVORO E SVILUPPO PROFESSIONALE
- 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO
- 3) WORK & LIFE BALANCE – CONCILIAZIONE DEI TEMPI

anche in continuità con il piano delle azioni positive 2012 – 2014 si propongono i seguenti ambiti sui quali intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

- 1) OBIETTIVO:
"ACCESSO AL LAVORO E SVILUPPO PROFESSIONALE "

Azioni positive:

- a) *Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico comunale declinato per genere.*

Attivazione di un'attività continuativa di analisi, attraverso indagini, studi e statistiche declinate per genere al fine di determinare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Obiettivi specifici:

- × Monitorare in modo costante l'organizzazione dell'organico comunale declinato per genere.
- × Individuare fasce professionali e/o settori di attività in cui si evidenziano categorie di dipendenti svantaggiate, sottorappresentate o discriminate, attraverso la produzione di elaborazioni statistiche, declinate per genere e per età, inerenti l'organico comunale, con particolare riguardo ai titoli di studio, ai profili professionali ed alle posizioni retribuite.

b) Sviluppo Professionalità.

Fornire opportunità di crescita della professionalità sia al personale maschile che femminile, attraverso le seguenti azioni:

- × Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
- × Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli.
- × Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni ed in considerazione del principio di valorizzazione delle risorse interne.

2) OBIETTIVO:

"BENESSERE ORGANIZZATIVO"

Promozione della cultura di genere in termini di educazione al superamento delle discriminazioni e degli stereotipi, di prevenzione e cura del benessere e della salute in relazione al genere.

Azioni positive:

- × Collaborazione con il Responsabile della Sicurezza Prevenzione e Protezione per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione dei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.
- × Programmare attività formative finalizzate alla diffusione della conoscenza delle tematiche relative alla differenza di genere.
- × Campagna informativa rivolta a tutti i dipendenti contro la violenza di genere e sulle tematiche riguardanti le pari opportunità.
- × Realizzazione di iniziative volte alla sensibilizzazione del pubblico in occasione della ricorrenza dell' 8 Marzo e della giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 Novembre).

3) OBIETTIVO:

"WORK & LIFE BALANCE – CONCILIAZIONE DEI TEMPI"

Attivazione di iniziative di promozione ed implementazione di misure di conciliazione tra vita familiare e vita professionale, evitando che il personale coinvolto, in maggioranza donne, si trovi in una situazione di svantaggio rispetto alla possibilità di continuare un'attività lavorativa gratificante e adeguatamente remunerata.

Azioni positive:

- × Studiare nuove forme di organizzazione dell'attività lavorativa che possano favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa e compatibilmente con le esigenze di servizio (previsione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali).
- × Studiare modalità operative per promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità, ma anche alla cura di categorie di soggetti deboli.

Il presente Piano potrà essere successivamente integrato anche sulla base delle proposte formulate dall'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.