

COMUNE DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017-2019

PREMESSA

Obiettivo del Piano di azioni positive è quello di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano che si apre con una rilevazione della situazione attuale, si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive.

SITUAZIONE ATTUALE

Analisi situazione

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

GENERE	CAT	%	CAT	%	CAT	%	CAT	%	CAT	%	TOT	%
	D3		D1		C		B3		B1			
Donne	1	33,34	6	55	12	63	2	22,22	8	44	29	48,33
Uomini	2	66,66	5	45	7	37	7	77,78	10	56	31	51,67
totale	3	100	11	100	19	100	9	100	18	100	60	100

Nell'ente non sono previste figure dirigenziali.
Sono presenti 7 Posizioni organizzative, coperte da 5 uomini e 2 donne.

Assunzioni

Non esistono possibilità per il Comune di Bibbiena di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge.

Non vi è alcuna possibilità che privilegi l'uno o l'altro sesso.

Assegnazione del posto

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per soli uomini o viceversa.

Con il presente piano l'Amministrazione comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive

OBIETTIVI

Si ritiene opportuno riproporre gli obiettivi del triennio precedente, integrando il piano con i risultati già raggiunti

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo 3. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

OBIETTIVO 1 E 2

AZIONI

Azione 1. Promuovere le attività del CUG Comitato per la garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Azione 2. Divulgazione del codice di condotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni

Soggetti e uffici coinvolti

Ufficio Risorse Umane e Ufficio cultura

A chi è rivolto

A tutti i dipendenti

OBIETTIVO 3 CORSI DI FORMAZIONE**AZIONI**

Azione 1 Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali. Laddove possibile incentivare formazione da effettuare on line.

Azione 2 Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Soggetti e uffici coinvolti

Ufficio Risorse Umane

Servizio di appartenenza del dipendente coinvolto

A chi è rivolto

A tutti i dipendenti

OBIETTIVO 4 FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO**AZIONI**

Azione In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo circoscritti ed individuati.

OBIETTIVO 5**AZIONI COMUNICAZIONE E PROMOZIONE INFORMAZIONI SU PARI OPPORTUNITA'**

Azione 1 Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.