

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Art. 1 ***Premessa***

Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i *comuni* e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare *Piani di azione positive*, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

Il sopracitato Codice, all’art. 42 “*Adozione e finalità delle azioni positive*”, indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Art. 2 ***Finalità***

Il presente Piano di Azioni Positive ha il fine, da un lato, di adempiere ad un obbligo di legge, dall’altro, di rappresentare uno strumento operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità nel contesto lavorativo dell’Ente ed è volto ad eliminare le discriminazioni esistenti e a prevenire il loro verificarsi.

Art. 3
Analisi del personale in organico

Punto di partenza per redigere il Piano delle Azioni positive è l'analisi dell'organico del Comune di Viterbo al fine di potere verificare, nelle diverse posizioni gerarchiche, il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma (*non inferiore a due terzi*). Al 31 dicembre 2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	398	DI CUI:
• DONNE	N.	243	
• UOMINI	N.	155	

Così suddivisi per categorie aggregate:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	25	16
B	28	46
C	64	121
D	29	60
Dirigenti	9	0
TOTALE	155	243

e così suddivisi per categorie disaggregate:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1	13	6
A2	1	2
A3	1	4
A4	3	2
A5	7	2
B1	5	4
B2	1	0
B3	4	22
B4	10	4
B5	2	5
B6	6	10
B7	0	1
C1	10	41

CATEGORIA	Uomini	Donne
C2	15	12
C3	0	7
C4	8	29
C5	31	32
D1	5	8
D2	1	1
D3	10	22
D4	8	23
D5	0	0
D6	5	6
DIRIGENTI	9	0
TOTALE	155	243

Posizioni organizzative conferite al personale di categoria D:

Uomini	Donne
10	18

Dall'analisi dei dati sopra riportati emerge chiaramente che le donne prevalgono numericamente (62%) tra il personale non dirigente, mentre non sono presenti nella qualifica dirigenziale dove occorre, pertanto, favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198.

Art. 4

Gli Obiettivi e le Azioni

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi di uguaglianza sostanziale e di pieno rispetto delle pari opportunità:

Obiettivo 1: *Rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo;*

Obiettivo 2: *Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione professionale e carriera;*

Obiettivo 3: *Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;*

Obiettivo 4: *Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari contemperando le esigenze organizzative con quelle dei lavoratori;*

Obiettivo 5: *Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;*

Obiettivo 6: *promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.*

OBIETTIVO 1	<i>Rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none">• a diffondere tra il personale comunale la cultura delle pari opportunità al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di garantire una piena ed effettiva parità tra uomini e donne;• ad avviare azioni di sensibilizzazione dei dirigenti sulla necessità di attuare una politica di gestione del personale tesa a valorizzare la differenza di genere;• ad incentivare la crescita professionale delle lavoratrici e a valorizzarne le competenze al fine di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni lavorative ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;• a fornire al “<i>Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>” (C.U.G.) tutti gli strumenti necessari per garantire attraverso la sua attività un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

OBIETTIVO 2	<i>Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione professionale e carriera;</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none">• ad articolare i corsi di formazione in modo di renderli accessibili anche a coloro che hanno orario di lavoro <i>part-time</i> per esigenze familiari;• a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità o da lunghi periodi di assenze dovuti ad esigenze familiari attraverso l'affiancamento lavorativo e/o l'aggiornamento professionale, al fine di colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante;• ad inserire nel piano della formazione del personale corsi sulle pari opportunità.

OBIETTIVO 3	<i>Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assicura nelle Commissioni di concorso/selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; • garantisce nei bandi di concorso e negli avvisi di selezione la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne prevedendo requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

OBIETTIVO 4	<i>Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari contemperando le esigenze organizzative con quelle dei lavoratori.</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a garantire forme di flessibilità lavorativa in presenza di particolari esigenze connesse all'assistenza e cura di persone disabili, anziani e minori. (<i>part-time – aspettative</i>); • a sperimentare, compatibilmente con le norme contrattuali e l'organizzazione dei servizi, nuove forme di flessibilità oraria che tengano conto delle esigenze dei dipendenti che si trovano in situazioni di svantaggio personale o familiare; • a valutare la fattibilità di introdurre, almeno in via sperimentale, il telelavoro.

OBIETTIVO 5	<i>Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore; • ad adottare, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL 5/10/2001, il codice di comportamento relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nel luogo di lavoro.

OBIETTIVO 6	<i>Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</i>
AZIONI	<p>In tale ambito il Comune si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a diffondere la normativa e le informazioni sulle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (<i>posta elettronica, sito Internet e Intranet</i>); • ad organizzare per il personale incontri di informazione/sensibilizzazione.

Art. 5
Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2012-2014) e verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del CUG e della Consigliera di parità in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.