



COMUNE di EDOLO

Provincia di Brescia
25048 EDOLO (BS) Largo Mazzini n. 1 - Tel. 0364/773011 Fax 0364/71162

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016-2018 EX ART.7.5 D.LGS.196/00 E ART.48 D.LGS.198/06 E S.M.I.

PREMESSA

L'art.48 del D.Lgs.198/06 e s.m.i. prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'ente intende favorire l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti interventi:

1. Alla tutela lavoratori/lavoratrici nell'ambiente di lavoro
2. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono la possibilità di crescita e di miglioramento;
3. alla facilitazione nell'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e/o di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata;
4. alla garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e di sviluppo della carriera;
5. alla diffusione ed informazione dei temi delle pari opportunità al fine di promuovere comportamenti coerenti in materia.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente del Comune di Edolo in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini e donne:

LAVORATORI	CAT.D	CAT.C	CAT.B	CAT.A	Totale
donne	1 (33,33%)	9 (69,23%)	2 (25%)	0	12 (50%)
uomini	2 (66,67%)	4 (30,77%)	6 (75%)	0	12 (50%)
Totale	3	13	8	0	24

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Con riferimento agli interventi citati in premessa si indicano di seguito gli obiettivi da raggiungere e le azioni per realizzarli:

1) Intervento: Tutela Ambiente di Lavoro

Obiettivo: Sviluppare l'organizzazione dell'ente finalizzata a tutelare i lavoratori nell'ambiente di lavoro, affinché si possa "vivere bene sul posto di lavoro"; l'ente deve far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da mobbing, molestie sessuali e morali, discriminazioni.

Azioni positive: Avviare dei modelli di comunicazione che consentano di rilevare esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità.
Attivare azioni contro eventuali "situazioni conflittuali sul posto di lavoro" (molestie, mobbing, discriminazioni ecc..) tramite la CUG.

2) Intervento: Formazione Professionale

Obiettivo: Sviluppare una crescita professionale tramite l'acquisizione di nuove conoscenze, con lo scopo di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azioni positive: Incrementare la partecipazione ai corsi/seminari di formazione e aggiornamento professionale del personale di sesso femminile anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionale svolto dalla donna lavoratrice in seno alla famiglia, trovando soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
Porre attenzione al lavoratore che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, favorendone il reinserimento attraverso apposite iniziative di formazione anche da attuarsi da parte del Responsabile di area o dal sostituto della persona assente anche mediante affiancamento.
Organizzazione di riunioni di Area/tra Aree al fine di monitorare la situazione del personale e proporre specifiche iniziative formative presso la sede in relazione alle esigenze emerse, al fine di colmare eventuali alcune e per mantenere le competenze ad un livello costante.

3) Intervento: Forme di flessibilità oraria e conciliazione

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo dello stesso. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in situazioni di particolari necessità di tipo personale o familiare, al fine di trovare una soluzione che permetta di conciliare la vita professionale con la vita familiare, in equilibrio con le esigenze dell'Amministrazione.
L'obiettivo potrebbe consentire la realizzazione di economie di gestione attraverso l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni positive: Prevedere e ricercare articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze personali e familiari, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro.

Consentire, nel rispetto delle norme di legge ed altre vigenti in materia, agevolazioni nell'utilizzo delle ferie in favore dei lavoratori che rientrano in servizio dopo lunghe assenze per maternità, congedo parentale o malattia o infortunio sul lavoro, anche la fine di consentire rientri anticipati.

Favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, in ragione delle norme vigenti in materia.

4) Intervento: Reclutamento del personale e sviluppo della carriera

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità fra uomo e donna nelle procedure di reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera, compatibilmente con la normativa vigente in materia.

Azioni positive: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
Garantire nei bandi di concorso/selezione o di progressione in carriera la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne evitando qualsiasi forma di discriminazione.

Affidare incarichi di responsabilità sulla base delle professionalità e delle esperienze acquisite, senza discriminazioni. Qualora possa sussistere analogia professionalità per qualificazione e preparazione si devono prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, senza discriminazioni di genere.

5) Intervento: Diffusione ed informazione dei temi sulle pari opportunità

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche inerente le pari opportunità a tutti i dipendenti ed ai cittadini, con lo scopo di aumentare la consapevolezza in materia.

Azioni positive: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche della pari opportunità anche mediante la pubblicazione sul sito internet dell'ente e nell'apposito spazio riservato ai lavoratori.
Informazione e sensibilizzazione ai cittadini sulla pari opportunità attraverso la pubblicazione sulla sezione dedicata nel sito internet dell'ente o attraverso azioni mirate.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (triennio 2016-2017-2018).

Durante il periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale con atto n. ___ del _____