

Piano Azioni Positive (P.A.P.) Anni 2012-2013-2014
(Art. 48 D. Leg.vo n. 198/2006, a norma dell'art. 6 della Legge n. 246/2005)
Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale n.49 del 28/03/2012

PREMESSA:

La legge 10 aprile 1991 n. 125 “ Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (ora abrogata dal D. Leg.vo n. 198/2006 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne in materia di lavoro,tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa Occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità nel mondo del lavoro tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e soprattutto riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parte formale della legge n. 903/1997 alla parte sostanziale della legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento della occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulle percentuali dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione Regionale e Provinciale del Consigliere di parità

Inoltre, la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nella P.A.”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che la P.A. ricoprono nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Leg.vo 11 aprile 2006, n. 198, all'art. 48, prevede che “ Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c), 7, commi 1 e 57 del D. Leg.vo n. 165/2001, le Amministrazioni dello Stato, anche, ad ordinamento autonomo, le Regioni,le Province, i Comuni e gli enti Pubblici non economici, sentite le organizzazioni di rappresentanza previsti dall'art. 42 del citato D. Leg.vo n. 165/2001, ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa delle rispettive attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera di parità ecc., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nelle quali essi sono rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terziomissis.....i Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (.....)”.

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D. Leg.vo n.196/2000 (ora abrogato dal D. Leg.vo n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- 1) assicurare, nelle commissioni di concorso e selezioni , la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- 2) in sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissione, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposta di nomina;
- 3) redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto delle normative in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

- 4) favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi primari 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;
- 5) 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 da esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito l'assente, sia attraverso di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- 6) In presenza di particolari esigenze dovute e documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e se richieste del personale interessato potranno essere definite, in raccordo con le OO.SS. , forme di flessibilità orarie per periodi di tempo lavorativo.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

La situazione del personale in servizio è la seguente:

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| a) Cat. D | - uomini n. 3 donne n. 0 |
| b) Cat. C | - uomini n. 2 donne n. 0 |
| c) Cat. B | - uomini n. 6 donne n. 0 |
| d) Cat. A | - uomini n. 1 donne n. 0 |
| e) LPU - LSU | - uomini n. 5 donne n. 1 |
| f) RSU | - uomini n. 1 donne n. 0 |
| g) CUG - effettivi | - uomini n. 4 donne n. 0 |
| h) - supplenti | - uomini n. 3 donne n. 0 |

OBIETTIVI:

- migliorare la cultura Amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità
- promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organismi istituzionali del Comune e sul territorio Comunale
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di situazioni di disagio , o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e di lavoro
- facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il Piano sarà pubblicato a cura del Responsabile dell'Area Amministrativa sul sito istituzionale del Comune all'apposita sezione "Trasparenza" e sarà trasmesso all'Assessorato competente della Regione Calabria e della Provincia di Catanzaro.

Nel periodo di vigenza, a cura dell'area Amministrativa dell'Ente, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni a problemi incontrati da parte del personale, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.