



Città di San Giorgio a Cremano
SETTORE ORGANIZZAZIONE, AAGG. E POLITICHE SCOLASTICHE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Triennio 2015-2017

Premesso:

A) Il contesto europeo

Nel giugno del 2000 la Commissione Europea con la direttiva 200/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità tra uomini e donne che prevede per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengono affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette di individuare i problemi prioritari e soprattutto l'adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli.

B) Il contesto normativo nazionale

Il Decreto leg.vo 165/2001, il decreto leg.vo 198/2008, la direttiva Ministeriale 23/5/2007 prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Visti

La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità tra uomini e donne nel lavoro";

il Decreto leg.vo 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";

il Decreto leg.vo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Leg.vo n. 5 del 25/1/2010;

La direttiva Ministeriale del 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini";

L'art. 21 della l. 183/2010 che stabilisce che "Le P.A. garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

IL COMUNE DI SAN GIORGIO A CREMANO

Realizza il nuovo piano triennale delle Azioni Positive coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale , in continuità con il precedente Piano di azioni positive triennio confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una attenzione particolare al benessere lavorativo.

Azioni

Nella definizione gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a)** Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b)** Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1)** tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2)** garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3)** ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4)** intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5)** rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6)** offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7)** favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8)** sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di San Giorgio a Cremano non può prescindere da un esame dell'organico del Comune (alla data del 31.12.2014) come risulta dalla tabella che segue:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenti	1	67	7
Cat. D1	8	20	28
Cat. D3	16	14	29
Cat. C	39	68	107
Cat. B3	7	19	26
Cat. B1	14	25	39
Cat. A	1	17	18
TOTALE	85	169	254

A tale riguardo il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

1) Rendere maggiormente operativo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

2) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;

3) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- c) riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- d) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

4) Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza

di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.....

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di Garanzia e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

5) Utilizzare la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale, nel rispetto di quanto previsto dall'art.9 del vigente Contratto Integrativo Decentrato;

6) Promozione attraverso idonee iniziative di comunicazione e sensibilizzazione per l'attenzione sul tema del benessere della donna anche in considerazione della istituzione in data 22 aprile di ogni anno della "Giornata nazionale dedicata alla salute della donna" .

Obiettivi

Gli obiettivi prefissati in correlazione alle azioni innanzi indicate sono riportate nella scheda allegato sub. A).

Monitoraggio

Il Comitato unico di garanzia curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale.

