

COMUNE DI SAN PIETRO IN GUARANO

(Provincia di COSENZA)



Piano azioni positive 2015/2017

Premessa.

Il Comune di San Pietro in Guarano, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire 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, all'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano **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.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani azioni positive, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Superare le condizioni, l'organizzazione e la 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 o nel trattamento economico e retributivo.
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate.
- 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.

Con determinazione del Segretario comunale n. 1 dell'8.01.2012 è stato nominato il CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale ha, tra l'altro, compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

L'assetto organizzativo dell'Ente è ripartito in quattro settori:

- 1) Amministrativo;
- 2) Finanziario;
- 3) Tecnico-Lavori Pubblici;
- 4) Urbanistica- Attività produttive.

La dotazione organica del Comune di San Pietro in Guarano, approvata con deliberazione di GC n. 43 del 7.08.2013, costituita da complessivi n. 34 posti, di cui n. 6 a tempo parziale e n. 6 vacanti, è articolata come di seguito:

1	AMMINISTRATIVO	D1	Istruttore direttivo amministrativo	TP	LORENZET Elena	
2		C5	Istruttore amministrativo	TP	CARAVIA Maria C.	
3		C5	Istruttore amministrativo	TP	PUGLIESE Vittorio	
4		C1	Istruttore amministrativo	TP	CASSANO Ilario	
5		C1	Istruttore amministrativo	TP	FERRARO Massimo	
6		C1	Istruttore amministrativo	TP	Vacante	
7		B7	Operatore amministrativo	TP	PRINCIPE Stefano	
8		B1	Operatore amministrativo	TP	Vacante	
9		A5	Esecutore	TP	FLORIO Pietro	
TOTALE				9		
10	FINANZIARIO	C5	Istruttore direttivo contabile	TP	SPADAFORA Giuseppe	
11		C1	Istruttore contabile	TP	FERRARO Emilia	
12		B4	Operatore amministrativo	TP	BENNARDO Giuseppe	
TOTALE				3		
13	TECNICO	D6	Istruttore direttivo tecnico	TP	QUINTIERI Alfonso	
14		C5	Istruttore amministrativo	TP	FAZIO Giuseppe	
15		C5	Istruttore amministrativo	TP	LANZINO Giuseppe	
16		C1	Istruttore Tecnico	TP	LAVIA Franco	
17		C1	Istruttore tecnico	PT	Vacante	
18		B7	Operaio Professionale	TP	Vacante	
19		B4	Operaio Professionale	TP	IMBROGNO Ubaldo	
20		B4	Operaio Professionale	TP	CAIRO Giampaolo	
21		B4	Operaio Professionale	TP	MARSICO Roberto	
22		A5	Operaio Professionale	TP	BRUN Francesco	
23		Servizio Polizia M.	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	PT	Vacante
24			C4	Vigile urbano	TP	BENNARDO Francesco
25			C5	Vigile urbano	TP	CARRICATO Salvatore
26		C1	Vigile urbano	TP	Vacante	
TOTALE				14		
27	URBANISTICA	D6	Istruttore direttivo tecnico	TP	PUGLIESE Luigino	
28		C5	Istruttore amministrativo	TP	MEDAGLIA Maria T.	
29		B4	Operaio Professionale	TP	IMBROGNO Franco	
30		B4	Esecutore amministrativo	TP	ROTA Claudio	
31		B3	Esecutore – Autista	PT	BENNARDO Mario	
32		B3	Esecutore – Autista	PT	MARSICO Dario	

33		B3	Esecutore – Autista	PT	SIRIANNI Ilario	
34		B3	Esecutore – Autista	PT	IMBROGNO Roberto	
TOTALE				8		
TOTALE Complessivo				34		
Totale coperti				28	TP 24	PT 4
Totale vacanti				6	TP 4	PT 2

I “Responsabili di Servizio” ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all’art. 107 del D. Lgs. 267/00 e s.mm. Titolari di P.O. sono : 4

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D. Lgs. N° 267/00 e ss.mm. Titolare di P.O.	DONNE	UOMINI
	1	3

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31-12-2013 si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, attesa la presenza di dipendenti donne in ogni categoria, ad eccezione del personale operaio e di quello addetto al trasporto scolastico, in cui storicamente la presenza maschile risulta prevalente.

I percorsi per l’accesso all’impiego o l’avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel piano della pari opportunità.

La formazione e l’aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l’efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l’esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standards dei servizi.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile, che valuta l’opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L’Organizzazione del lavoro è strutturata in modo da favorire la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Sarà prevista la flessibilità in entrata ed in uscita nel predisponendo Regolamento comunale dell’orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico.

L’Amministrazione comunale si prefigge come obiettivi di:

- garantire la formazione del personale;
- garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell’Ente per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- favorire la conciliazione tra responsabilità professionale e familiare;
- promuovere la cultura delle informazioni sulle pari opportunità.

(OBIETTIVO 1)

Il Comune di San Pietro in Guarano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di San Pietro in Guarano valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

(OBIETTIVO 3)

I Piani di formazione (P.A.F.) dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..) per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di San Pietro in Guarano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

In particolare, l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita secondo il predisponendo Regolamento Comunale dell'orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

CONCLUSIONI

Il presente Piano Azioni positive 2014/2016 ha come obiettivo speciale quello di raggiungere una situazione di benessere e sicurezza organizzativa e favorire maggiori condizioni e partecipazioni dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi sopra enunciati utilizzando tutte le risorse umane e le risorse tecnologiche presenti ad oggi nell'Ente.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 37 della Costituzione
- L. n° 300/1970;
- D.P.R.487/1994;
- D. Lgs. 267/00 art. 6;
- D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.;
- D. Lgs. 198/2006;
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità;
- D. Lgs. N° 5/2010;
- Contratti CCNL Autonomie Locali;
- L. 215/23-11-2012 che promuove la parità effettiva di donne e uomini nell'accesso alle cariche elettivi e ai pubblici uffici delle Autonomie territoriali.
- L. 56/2014 (c.d. Delrio).-