

Piano Azioni Positive (P.A.P.) 2013/2015

ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,

a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”

PREMESSA:

L’art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente 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 nell’ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale, possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001) e devono contenere misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

AZIONI POSITIVE:

L’obbligo normativo, come sopra espresso, verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

-Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

-Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, 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 proposte di nomina.

-Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l’utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

-Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari 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.

-Azione 4. 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 ad esigenze familiari sia attraverso l’affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la

persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

ORGANICO DEL COMUNE:

La realizzazione del Piano terrà conto dell'attuale situazione del personale dipendente del Comune, che è la seguente:

CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
D	0	4	4
C	1	1	2
B	2	6	8
A	0	0	0
TOTALE	3	11	14

R.S.U.: n. 1 uomo

Segretario Comunale: n. 1 donna.

OBIETTIVI

-Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

-Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

-Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, motivando adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni.

-Obiettivo 4. 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.

-Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

-Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- Obiettivo 7. Costituire e rendere operativo il Comitato per la pari opportunità previsto dal CCNL.

MONITORAGGIO:

Il Comitato Pari Opportunità previsto dal CCNL curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

DURATA:

Il Piano delle azioni positive ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Viterbo ed alla Consigliera provinciale di parità.

Il Piano sarà altresì reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Capodimonte e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.