

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2019/2021

Premessa

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Tali piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari opportunità del 23 maggio 2007 pone in rilievo, in particolare, gli espressi divieti normativi di discriminazione riguardanti l'accesso al lavoro e il trattamento giuridico ed economico del lavoratore assunto alle dipendenze della pubblica Amministrazione, divieti previsti anche dalla normativa comunitaria (artt. 4, 5 e 14 della direttiva 2006/54/CE) e la cui violazione comporta la nullità degli atti assunti, l'applicazione di sanzioni amministrative e conseguenze risarcitorie in caso di danno. La Direttiva, inoltre, contiene precise indicazioni in merito all'organizzazione del lavoro.

Il Comune di Ponzano Veneto con l'adozione del presente documento non solo vuole adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole adottare politiche del lavoro volte a promuovere la piena realizzazione di pari opportunità fra uomini e donne.

Obiettivi

Il presente Piano si pone i seguenti obiettivi:

- 1) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione temperandole con le esigenze dei servizi dell'ente (ad es. facilitando l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio)
- 2) garantire il rispetto delle pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale;
- 3) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione professionale e di riconoscimento della professionalità;
- 4) costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'organico del Comune

Al 31 dicembre 2018 la dotazione organica del personale dipendente del Comune di Ponzano Veneto presenta il seguente quadro di raffronto uomini – donne:

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
A	1		1
B	3	3	6
C	15	10	25
D	7	5	12
Totale	26	18	44

Gli incarichi di Posizione Organizzativa nel 2018 sono così distribuiti:

n. 1 donna

n. 4 uomini

Le azioni positive

OBIETTIVO 1 - POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Si ritiene opportuno 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 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, ferma restando la disciplina dei CCNL, si ritiene opportuno definire forme di flessibilità oraria giornaliera compatibilmente con le esigenze di servizio, finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari. Inoltre, si ritiene opportuno valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolare come previsto dal CCNL.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Permessi, aspettative e congedi

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate allo svolgimento della potestà genitoriale.

OBIETTIVO 2 – PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne come previsto dalla vigente normativa.

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.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Ai sensi dell'art. 57, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una rappresentanza femminile non inferiore a un terzo, salva motivata impossibilità e fermo restando il principio della provata competenza cui all'art. 35, comma 3 lettera e; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 ovvero all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.

Ai sensi dell'art. 5 comma 1, lett. b), della legge 23.11.2012 n. 215, si dispone l'invio dell'atto di nomina della Commissione di concorso, entro tre giorni, al Consigliere o alla Consigliera di Parità Regionale per il rilievo di eventuali violazioni.

Non si deve privilegiare nella selezione l'uno e l'altro sesso, in caso di parità di risultato tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

OBIETTIVO 3 – FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo 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 quanto 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.....), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del

rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze che richiedono un continuo aggiornamento.

Il sistema di valutazione deve essere utilizzato secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Gli incarichi di responsabilità vengono affidati sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

OBIETTIVO 4 – COSTITUZIONE DEL CUG

L'ente provvederà a costituire il Comitato Unico di Garanzia in base alle linee guida sulle modalità di funzionamento e dei criteri di composizione fornite con la Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le Pari opportunità con specifico riguardo ai temi del benessere organizzativo ed individuale.

Il Comitato unico di garanzia contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nell'obiettivo di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di mobbing.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano viene pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

Nel 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.