COMUNE di ZUMPANO
(PROVINCIA di COSENZA)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2015/2017

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n.16 del 06.02.2017

Relazione introduttiva
L'organizzazione del Comune di Zumpano vede una scarsa presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un' attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.
Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Riferimenti legislativi
- D. Lgs. 10 .04. 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- Art. 57, D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art.6 della legge 28.11.2005, n. 246"

Premessa
L'analisi della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne			**1**	**1**	**5**	7
Uomini	**1**	**2**	**1**	**5**	**5**	14
Totale	**1**	**2**	**2**	**6**	**10**	21

A ciò occorre aggiungere un Segretario Comunale, in convenzione con il Comune di Rovito .

Si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi

L'approvazione del Piano Azioni Positive per il triennio 2017-2019 passa quindi, necessariamente attraverso un momento di riflessione a consuntivo delle azioni concretamente realizzate, al fine di pervenire per tale triennio, alla formulazione di un piano che, realisticamente, tenga conto delle esperienze acquisite e, naturalmente delle criticità riscontrate e possa essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte ad ambo i sessi nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.
Sulla base di quanto sopra monitorato e per le finalità di cui all'art.48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è stato redatto il seguente Piano di azioni positive per il triennio 2017/2019.

Obiettivi del Piano
Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate:
   - ✓ costituzione del Comitato Unico di Garanzia
   - ✓ predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali
   - ✓ promozione della cultura di genere
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare:
   - ✓ asili nido
   - ✓ flessibilità orario
   - ✓ disciplina part-time.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

AZIONE 1
Costituzione Comitato Unico di Garanzia (CUG)
Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG)
Il CUG ha lo scopo di favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante specifiche azioni positive atte a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità con lo scopo di eliminare le disparità di fatto nella vita lavorativa, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate, favorire una organizzazione del lavoro che consenta l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali. Il Comitato Unico di garanzia, in una logica di continuità con i Comitati per le pari opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, dovrà essere l'organismo attraverso il quale si intende assicurare l'esercizio delle citate materie.
In particolare, parità e pari opportunità di genere, con ciò rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

AZIONE 2
Indagine conoscitiva sui bisogni del personale
E' prevista la realizzazione di un' indagine conoscitiva sui bisogni del personale.
Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

AZIONE 3
Promozione della cultura di genere
Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e più capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione delle iniziative del Comitato per le pari opportunità, pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive mediante l'individuazione nel sito web comunale di uno spazio dedicato alle pari opportunità.

AZIONE 4
Adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali
Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, sarà predisposto un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

AZIONE 5
Elaborazione di Piano di Formazione
A tutti di dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.
Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente, sulla base delle somme a disposizione.
Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione anche esterni .
Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale dell'Ente

AZIONE 6

Composizioni Commissione di Concorso

Applicazione sistematica delle azioni di parità opportunità e di genere, in occasione della composizione delle Commissioni di concorso pubblico per l'assunzione di personale.

AZIONE 7

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

AZIONE 8

Promozione della cultura di genere presso le scuole

Organizzazione di incontri con gli alunni delle scuole materne, elementari e medie del territorio comunale che consentano la promozione, la divulgazione nelle nuove generazioni di atteggiamenti rispettosi dell'identità di genere e la sensibilizzazione contro la violenza di genere.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera/Assessore alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.