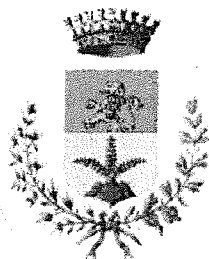


DECRETO DELLA DELEGAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL TRIBUNALE CENTRALE N. 15 DEL 1° 6.2



COMUNE DI TAVAGNACCO

(PROVINCIA DI UDINE)

PIANO DELLE AZIONI
POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA'
TRIENNIO 2014 - 2016



APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE N. _____ DEL _____

M

PREMESSA

L'art. 48 del D. Lgs. n. 196/2006 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il Comitato per le Pari opportunità previsto dal CCRL e dal CCDIA 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 di lavoro, tra uomini e donne.

L'art. 21, comma 1 lett. c) della Legge 183/2010, modifica l'art. 57 comma 1 del D. Lgs. 165/2001, stabilendo che le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Le azioni positive hanno la finalità di eliminare la disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Tali piani hanno durata triennale, devono tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

Il Comune di Tavagnacco, 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, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Garantire 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.

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.

OBIETTIVI

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 Tavagnacco non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibro di genere a svantaggio di un genere così come risulta dalla tabella che segue:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
P.O. / Cat. D/PLC	3 (42,86%)	4 (57,14%)	7
Cat. D	5 (41,67%)	7 (58,33%)	12
Cat. C /PLA	14 (48,27%)	15 (51,72%)	29
Cat. B	20 (57,14%)	15 (42,86%)	35
TOTALE	42 (50,60%)	41 (49,40%)	83

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza di genere nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

LE AZIONI POSITIVE

1) Costituire e rendere operativo il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che unifica le competenze in un solo organismo il Comitato per le pari opportunità e il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing previsto dal CCRL e dal CCDI;

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

3) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 51 del CCRL 01/08/2002 garantire:

a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere; I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la 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 e che non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

b) riservare a ciascun genere, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

c) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

c) non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne;

d) nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Tavagnacco valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;

e) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;

f) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

4) Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

5) Assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna, già disciplinata dall'art. 25 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e Servizi approvato con delibera di G.C. n. 196/2010 e ss.mm.ii., si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

6) 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;

7) 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 dell'attenzione la persona e adeguando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali l'istituzione della banca delle ore quale mezzo di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;

8) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia prevedendo anche la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante;

9) Proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali;

10) In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

a) è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.

b) è stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.

c) si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

MONITORAGGIO

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

DIFFUSIONE INFORMAZIONI SULLE PARI OPPORTUNITÀ

1. Il presente Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune – sezione Amministrazione Trasparente.

2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Tavagnacco con invito ai Responsabili di Area a dare attuazione, per quanto di competenza, a quanto ivi previsto.

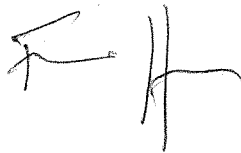
3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al C.U.G. pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

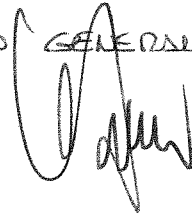
- D. Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 legge n. 183/2010 e dall’art. 5 della Legge n. 215/2012
- D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 5/2010 “attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- Art. 51 del CCRL 01/08/2002.

UDINE 1° GIUGNO 2012

IL PRESIDENTE

A handwritten signature consisting of a stylized 'R' followed by a vertical line and a horizontal stroke.

IL SEGRETARIO GENERALE

A handwritten signature with a large, looping initial 'G' followed by several cursive letters.