



PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018/2020

(Art. 48 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198)

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246" prevede che i Comuni predispongano i piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalla discriminazioni. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

La normativa italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e 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, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il presente Piano di Azioni Positive è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione, favorendo l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici nell'ambito familiare, con particolare riferimento a:



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

- partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- orari di lavoro che possano favorire la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali.

Fonti Normative

- art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- legge 20/05/1970 n. 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- D.P.R. 09/05/1994 n. 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c) e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- D.Lgs. 30/06/2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), si dispone, in ordine ai trattamenti dati, la garanzia di pari opportunità;
- D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 05/07/2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 23/05/2007 del Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 27/07/2007;
- D.Lgs. 25/01/2010 n. 5 "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";
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

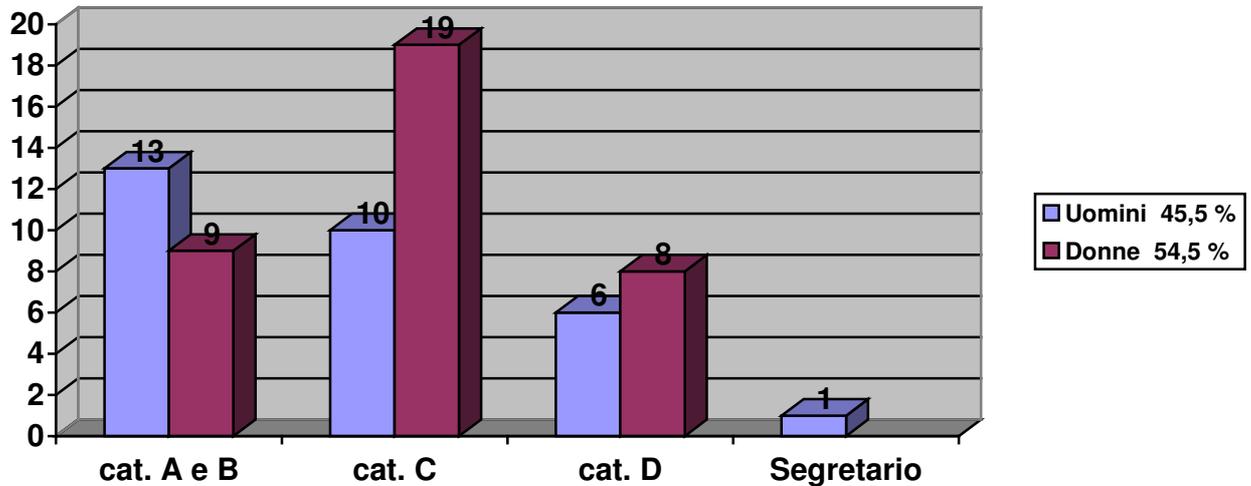
Analisi dati del Personale al 31/12/2017

L'analisi del personale dipendente in servizio, suddiviso per categorie economiche, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:



Comune di Bovolone

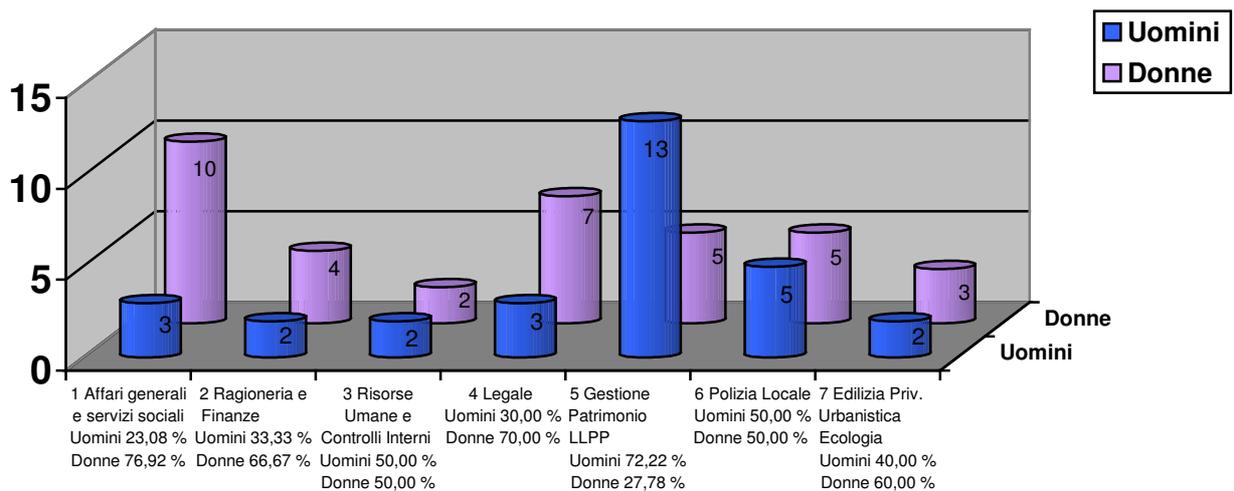
Provincia di Verona

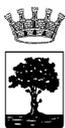


La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionale ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Generale	1		1
Vice Segretario e Responsabile di Settore		1	1
Responsabili di Settore	4	1	5
TOTALE	5	2	7

La suddivisione del personale per settore è la seguente:

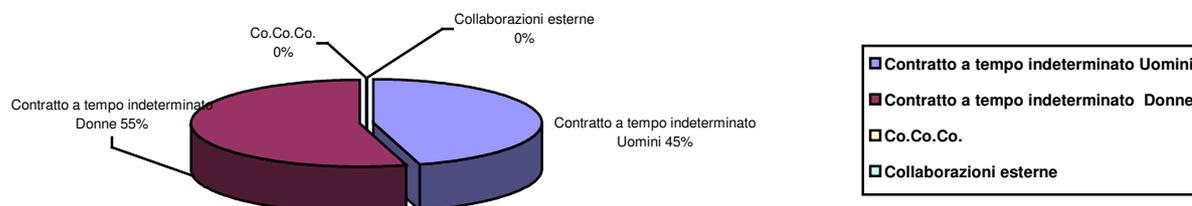




Comune di Bovolone

Provincia di Verona

La suddivisione per tipologia di rapporto di lavoro è così rappresentata:



La suddivisione per contratti a part/time è così rappresentata:

% PART-TIME	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
50%	0	0	1	100,00	1	100,00
60%	0		0		0	
70%	0	0	3	100,00	3	100,00
80%	1	12,50	7	87,50	8	100,00
90%	0	0	1	100,00	1	100,00
Totale	1	7,69	12	92,31	13	100,00

Dall'analisi complessiva dei dati del personale dipendente dell'Ente emergono i seguenti dati:

- vi è una prevalenza di dipendenti di genere femminile (+9 %) rispetto ai dipendenti di genere maschile, a dimostrazione che la politica di genere è pienamente attuata dal Comune di Bovolone;
- nei servizi tecnici vi è la presenza predominante del genere maschile, dovuta alla tipologia di mansioni richieste per alcuni profili professionali (ad esempio operaio ecc...) mentre nei servizi amministrativi vi è predominanza del genere femminile;
- vi è una prevalenza di dipendenti donne nelle categorie C e D, mentre prevalgono i dipendenti uomini nella categoria B e nelle posizioni di Responsabili di Posizione Organizzativa;
- l'orario di lavoro ridotto è pressoché totalmente utilizzato dal personale femminile.

Obiettivi ed Azioni positive

Ogni settore facente parte della struttura dell'ente è coinvolto, a diverso livello e con diversi compiti, alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità.



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

La tutela delle differenze è infatti anche un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità, valorizzando le caratteristiche e l'integrazione di genere significa innalzare il livello della qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza i bisogni dei cittadini, fruitori del servizio finale erogato.

Per tali motivazioni sono stati individuati alcuni obiettivi da realizzare nel corso del triennio 2018-2020.

La tutela delle pari opportunità trova garanzia in particolare nella formazione e nell'aggiornamento del personale, che è garantita a tutti i dipendenti senza distinzione di genere, come metodo per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni lavoratore ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del servizio o, per questi ultimi, al Segretario Generale.

L'organizzazione del lavoro è progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita con una flessibilità dell'orario di lavoro di 45 minuti in entrata da recuperare in uscita.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivo di continuare:

- a garantire quanto in atto e sopra relazionato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro con riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti specifiche azioni positive:

N. Azione	1
Descrizione	Tutela dell'ambiente di lavoro
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
Obiettivo	Promuovere azioni positive in difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico, garantendo un ambiente di lavoro sicuro.
Modalità di intervento	Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. In collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, promuovere la sicurezza sul lavoro anche in relazione allo stress lavoro-correlato individuando, in presenza di fattori di rischio, misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare o ridurre il rischio da attuare con la collaborazione dei lavoratori
Soggetti coinvolti nell'intervento	Strutture dell'Ente direttamente interessate



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

Periodo di realizzazione	Prosegue per la durata del presente Piano
---------------------------------	---

N. Azione	2
Descrizione	Conciliazione fra vita lavorativa e familiare
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ponendo l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori
Modalità di intervento	Sperimentazione di forme flessibili dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione - Valorizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro - utilizzo del part-time per i dipendenti che hanno necessità familiari di particolare gravità
Soggetti coinvolti nell'intervento	Servizio Risorse Umane del personale e strutture direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

N. Azione	3
Descrizione	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
Obiettivo	Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.
Modalità di intervento	Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino le lavoratrici e i lavoratori nella fase di rientro al lavoro, prevedendo anche un affiancamento interno predisposto dal responsabile dell'ufficio di appartenenza, finalizzato all'aggiornamento relativo alle procedure e modalità operative di competenza in modo da mettere a proprio agio il/la dipendente che riprende il lavoro rendendolo autonomo ed integrato nel più breve tempo possibile.
Soggetti coinvolti nell'intervento	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

N. Azione	4
Descrizione	Pari opportunità nell'accesso al lavoro
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
Obiettivo	Garantire pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione di personale



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

Modalità di intervento	Nei bandi di concorso e delle selezioni dovrà essere espressamente indicato il richiamo al rispetto della norma che garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro presso l'Ente.
Soggetti coinvolti nell'intervento	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

N. Azione	5
Descrizione	Informazione
Destinatari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori
Obiettivo	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Aumentare la consapevolezza sulle tematiche di genere, favorendo maggiore condivisione e partecipazione nell'Ente e sul territorio.
Modalità di intervento	Partecipazione ad incontri di sensibilizzazione ed informazione rivolta a tutti i dipendenti.
Soggetti coinvolti nell'intervento	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale fino al 31/12/2020.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità.

Sarà inoltre reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Bovolone. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.