



PIANO DI AZIONI POSITIVE 2012/2014
(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.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

Fonti Normative

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il 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;
- il 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;
- il 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";
- il DPR 09.05.1994 n. 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la 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;
- il 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;
- il 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;
- la 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;
- la 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;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.



Comune di Bovolone
Provincia di Verona

Analisi dati del Personale all'01.07.2012

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

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	7	10	18	1	36	49,32%
Donne	10	18	8	1	37	50,68%
Totale	17	28	26	2	73	100%

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	3	2	5
TOTALE	4	3	7

La suddivisione del personale per settori è così rappresentata:

SETTORE	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
1 - Settore affari generali e servizi sociali	3	25	9	75	12	100,00
2 - Ragioneria e Finanze	2	33,33	4	66,67	6	100,00
3 - Risorse Umane e Controlli Interni	2	50	2	50	4	100,00
4 - Legale	3	27,27	8	72,73	11	100,00
5 - Settore Tecnico	22	70,97	9	29,03	31	100,00
6 - Polizia Locale e Protezione Civile	4	44,44	5	55,56	9	100,00
TOTALE	36		37		73	100,00

La suddivisione per categorie economiche è così rappresentata:

CATEGORIE	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
Posizioni Organizzative	3	50	3	50	6	100
D	4	36,36	7	63,64	11	100
C	10	35,71	18	64,29	28	100
B	18	69,23	8	30,77	26	100
A	1	50	1	50	2	100
Totale	36		37		73	



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

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

RAPPORTI DI LAVORO	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
Contratto a tempo indeterminato	36	49,32	37	50,68	73	100
Contratto a tempo determinato	0		0		0	
Co.Co.Pro.	0		0		0	
Collaborazioni Esterne	0		0		0	

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

% PART-TIME	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE	%
50%	0		3	20	3	20
60%	0		3	20	3	20
70%	0		2	13,33	2	13,33
80%	1	6,67	5	33,33	6	40
90%	0		1	6,67	1	6,67
Totale	1	6,67	14	93,33	15	100

Si dà atto che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Obiettivi ed Azioni positive

La formazione e l'aggiornamento del personale 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.



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

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
Periodo di realizzazione	A partire dal 2012.

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 personalizzazioni dell'orario di lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio
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
Soggetti coinvolti nell'intervento	Servizio Risorse Umane del personale e strutture dell'Ente direttamente interessate



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

Periodo di realizzazione	A partire dal 2012. Il servizio Risorse Umane si attiverà, entro 15 giorni dalla motivata richiesta del responsabile di riferimento, per avviare un idoneo progetto di formazione/informazione che tenga conto delle richieste del responsabile stesso in relazione alla specificità della categoria e al profilo professionale nonché all'ambito lavorativo di appartenenza del dipendente rientrato in servizio.
---------------------------------	--

N. Azione	5
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
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.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

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.