



Comune di Casatenovo

Provincia di Lecco

Ufficio Personale

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2017/2019

IL QUADRO DI RIFERIMENTO

1. I principi dettati dagli atti fondamentali dell'Ente

LO STATUTO

Articolo 1 comma 5: *Il Comune assicura condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi delle leggi vigenti e per promuovere la presenza di entrambi i sessi negli organi collegiali del Comune, nonché degli Enti, Aziende e delle istituzioni da essi dipendenti, secondo le modalità stabilite dal regolamento.*

2. I principali riferimenti normativi e contrattuali

- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5.7.2006, n. 2006/54/CE;
- Decreto Legislativo 11.4.2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2006, n. 246";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche".
- Legge 04.11.2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano all'interno in un Ente/Azienda.

Il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna mirate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale,
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende dare una forma organica ed articolata a quanto sostanzialmente e praticamente fatto nei comportamenti di questo Ente mediante tutta una serie di atti e provvedimenti amministrativi, anche di genere regolamentare, che trovano conferma e riscontro reale nell'assetto concreto ed organizzativo degli uffici comunali.

In tale maniera, attraverso il presente strumento, si intende proseguire la linea già intrapresa favorendo, ulteriormente, l'adozione di misure che potenzino e garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto, altresì, anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

ANALISI DELLA SITUAZIONE ALL'INTERNO DELL'ENTE (ALLA DATA DEL 31.12.2016)

Al 31.12.2016 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DONNE N. 42
UOMINI N. 15
TOTALE N. 57

Così suddivisi per categorie:

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	0	1	1
Posizioni Organizzative	4	4	8
D.1	2	1	3
C	20	5	25
B.3	16	4	20
Totale	42	15	57

E con le seguenti percentuali:

	Segretario	P.O.	D.1	C	B.3
Donne	0,00 %	50%	67 %	80%	80%
Uomini	100,00%	50%	33 %	20%	20%

Suddivisione per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	0	1	1
Posizioni Organizzative	4	4	8
Di cui part time	1	0	1
D.1	2	1	3
Di cui part time	1	1	2
C	20	5	25
Di cui part time	5	0	5
B.3	16	4	20
Di cui part time	8	0	8
Totale	42	15	57
Di cui part time	15	1	16
Di cui tempo pieno	27	14	41

Incidenza Part time su Donne

	n.	%
Donne a part time	15	36%
Donne a tempo pieno	27	64%
Totale donne in servizio	42	100%

Incidenza Part time su Uomini

	n.	%
Uomini a part time	1	7%
Uomini a tempo pieno	14	93%
Totale uomini in servizio	15	100%

La situazione all'interno del Comune di Casatenovo presenta una prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico sia in relazione alle Categorie di inquadramento del personale dipendente.

Si evidenzia altresì la parità di genere tra i Titolari di Posizione Organizzativa.

Nella dotazione organica dell'Ente non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

Anche nei Settori strutturalmente maschili (in ambito tecnico e nel servizio vigilanza) la presenza femminile è significativa, come riportato nella Tabella seguente:

Settore	Donne in servizio	Uomini in servizio	Totale
Segretario comunale		1	1
Segreteria e Affari Istituzionali	6	1	7
Programmazione Economico Finanziaria	7*	0	7*
Programmazione risorse	3	2	5
Servizi alle persone	9*	2	11*
Lavori Pubblici, manutenzioni ed ambiente	5	4	9
Urbanistica ed Edilizia privata	4	1	5
Vigilanza	4	4	8
Servizi al cittadino	4	0	4
Totale	42	15	57

*Di cui n. 1 in comando

Ad oggi, quindi, non sussistono condizioni di discriminazione e di divario e, pertanto, le azioni del presente Piano saranno volte a garantire, soprattutto, il permanere di uguali opportunità tra lavoratrici donne e lavoratori uomini, nonché a valorizzare le competenze di entrambi i generi.

PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017-2019

Il Comune di Casatenovo si impegna a mantenere e sviluppare azioni, servizi ed opportunità rivolte ai propri dipendenti volte a garantire un reale e sostanziale principio di uguaglianza tra uomini e donne, con l'obiettivo di attuare il "principio della parità effettiva", eliminando ineguaglianze di fatto, rimuovendo, là dove esistano, cause e vincoli di ordine strutturale e culturale che limitano la piena espressione di potenzialità e risorse dei soggetti femminili e favorendo un miglior contemperamento tra responsabilità familiari e professionali.

Le iniziative già in atto da anni vengono riproposte e laddove necessario, rafforzate.

Si tratta delle seguenti:

- **Commissioni concorsi:** in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni è assicurata, salvo motivata impossibilità, la presenza di una donna;
- **Presenza delle donne nei ruoli di vertice:** gli incarichi Dirigenziali/di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità ed alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera;
- **Trattamento retributivo:** il Comune garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
- **Sistema premiante selettivo:** l'attribuzione degli incentivi economici e premianti avviene secondo un sistema selettivo, secondo logiche meritocratiche, che valorizza i dipendenti senza discriminazione di genere;

- **Bandi di selezione del personale:** nei bandi di selezione per l'assunzione di personale è garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, non applicando alcuna forma di discriminazione nei confronti delle donne;
- **Progressione di carriera orizzontale e verticale:** il ruolo della donna nella famiglia non costituisce un ostacolo nella progressione della carriera, sia orizzontale che verticale;
- **Formazione ed aggiornamento del personale:** Il Comune cura la formazione e l'aggiornamento del personale senza alcuna discriminazione tra uomini e donne, garantendo il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori;
- **Flessibilità di orario:** l'Ente garantisce flessibilità dell'orario di lavoro al fine di consentire la conciliazione fra la vita professionale e gli impegni di carattere familiare;
- **Conciliazione tra lavoro professionale e responsabilità familiare:** l'organizzazione del lavoro deve essere strutturata con modalità che favoriscano, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita (ad esempio: la formazione viene garantita in orari che permettano uguale accessibilità a uomini e donne; gli incontri e le riunioni vengono fissate all'interno dell'orario di lavoro e/o con congruo anticipo).
- **Reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità:** l'Ente garantisce specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro del congedo per maternità/paternità anche mediante agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi. Particolari forme di tutela vengono inoltre garantite per la fruizione dei permessi giornalieri finalizzati ad agevolare la pratica dell'allattamento, conciliando le esigenze organizzative dell'Ente con quelle di cura tutelate dalla Legge. L'Ente garantisce altresì, sempre a tutela dei dipendenti che si avvalgono dei sopradetti riposi giornalieri, l'esclusione dai turni di reperibilità e dalla richiesta di prestazioni di lavoro straordinario, se non in presenza di effettive ed inderogabili situazioni di necessità.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano è pubblicato sul Sito Istituzionale nella Sezione Amministrazione trasparente.

Della sua approvazione e pubblicazione verrà data comunicazione a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza l'Ufficio personale raccoglierà pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da apportare eventuali modifiche/integrazioni ritenute opportune, ovvero in modo da procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.