

ALLEGATO sub "A"



COMUNE DI IRSINA

Provincia di Matera

Centralino n. 0835 628711

Fax n. 0835 628736

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE (P.A.P)
TRIENNIO 2014-2016**

Approvato con deliberazione di G.C. n. 27 del 14-3-2014

PREMESSA

La legge 4/11/2010 n. 183, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 37 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede, tra l'altro, che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"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 "*.

Si tratta dell'ultimo intervento legislativo che si innesta su un lungo percorso mirato a superare una parità meramente formale tra i due sessi per pervenire ad una parità sostanziale.

E' noto, infatti, come la legge 125/1991, di seguito superata dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246"*, già perseguisse la finalità di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate *"azioni positive"*, al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Le azioni positive sono, pertanto, misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale; si tratta di misure atte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per evitare eventuali svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23/5/2007 *"Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea, a sua volta, l'importanza del ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione dei principi e degli obiettivi innanzi descritti.

La previsione della redazione del Piano di azioni positive è contemplata dal D. Lgs. Il aprile 2006 n. 198, che all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, mirano a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

La realizzazione del Piano di azioni positive tiene conto della struttura organizzativa del Comune, che vede, allo stato attuale, e alla data del 01.01.2014, la situazione appresso descritta.

1. Personale in servizio.

Il personale in servizio è ripartito, per genere, come dalla tabella che segue:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	=	6	5	1	12
Uomini	3	12	2	7	24

2. Personale con funzioni di responsabilità di posizione organizzativa.

Il personale comunale è ripartito in n. 4 Aree di attività. Alle dette Aree corrispondono n. 4 posizioni organizzative assegnate come di seguito:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE
Settore 1 (AA.GG. ed Istituzionali, Attività Socio-Assistenziali)	1	=
Settore 2 (Ragioneria, Servizio Economato (Responsabile "ad Interim" Segretario Comunale)	==	1
Settore 3 (Progettazione e Direzione Lavori Pubblici)	1	=
Settore 4 (Assetto del Territorio)	1	=

3. Rappresentante sindacale unitario.

La rappresentanza sindacale unitaria nel Comune di Irsina si identifica in n. 3 unità

4. Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione.

Il CUG comunale è stato istituito con determinazione del Segretario Comunale n. 81 del 14.02.2014 ed è composto da 3 membri come da tabella che segue:

-Segretario Comunale con funzioni di PRESIDENTE

RAPPRESENTANTI AMMINISTRATIVI		RAPPRESENTANTI SINDACALI	
COMPONENTI EFFETTIVI		COMPONENTI EFFETTIVI	
UOMINI =	DONNE 1	UOMINI 1	DONNE =
COMPONENTI SUPPLENTI		COMPONENTI SUPPLENTI	
UOMINI 1	DONNE =	UOMINI =	DONNE 1

5. I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 donna.

Si prende atto che l'organizzazione comunale complessiva denota una marcata maggioranza maschile.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE.

Assunto a riferimento il contesto innanzi descritto il Comune di Irsina intende assolvere all'obbligo normativo attraverso il seguente Piano di Azioni Positive.

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e resta fermo l'obbligo di assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di componenti di sesso femminile.

Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione.

Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5 - Monitoraggio dell'attuazione del piano e rafforzamento del ruolo del CUG.

Obiettivo 6 - Promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano

Triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e trasmesso alla Consigliera provinciale per le pari opportunità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Irsina. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni,

suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.