



CITTÀ DI POLICORO

PROVINCIA DI MATERA



C.A.P. 75025 - piazza A. Moro, 1
Telefono 0835 9019111 -Fax 0835 972114
Partita IVA 00111210779
www.policoro.gov.it protocollo@pec.policoro.gov.it

PIANO AZIONI POSITIVE PROGRAMMA TRIENNALE 2016-2018

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) 2016-2018
EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006
"CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELL'ART. 6
DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246"

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell' art. 6 della L. n. 246/2005, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 196/2000, "Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e di cui alla L. 125/ 1991, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Policoro armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

PREMESSA

La L. n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro" ed i Decreti legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001, prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un **Piano di Azioni Positive**.

La redazione del Piano delle Azioni positive, che deve essere adeguato alle specifiche esigenze dell'Ente, deve tener conto di diversi fattori, scaturiti dall'analisi della concreta organizzazione del Comune, quali :

- 1) Informazioni sulla realtà nella quale si interviene (ad esempio numero dei dipendenti, servizi erogati , ecc.);
- 2) Analisi delle potenzialità e criticità esistenti che connotano il contesto di riferimento;
- 3) Elaborazione delle " Azioni Positive" (volte a rimuovere gli ostacoli allo sviluppo delle pari opportunità e del benessere organizzativo) con lo specifico scopo di arginare le criticità e riequilibrare le eventuali cause di discriminazioni sul luogo di lavoro;
- 4) Individuazione delle risorse umane e finanziarie messe a disposizione.

Le tipologie di azioni positive possono essere:

orizzontali -orientate a generare una realtà occupazionale equilibrata in ogni settore dell'Ente;

verticali -orientate a favorire l'avanzamento delle lavoratrici nelle posizioni più elevate

miste- composte da elementi orizzontali e verticali .

In relazione agli obiettivi da raggiungere, possono qualificarsi :

promozionali -rimozione dei fattori di svantaggio e/o gap nel luogo di lavoro;

risarcitorie –risoluzione degli effetti sfavorevoli delle discriminazioni attraverso gli uffici interni ed esterni (Consigliera di parità)

strategiche -modificazione sostanziale ed immediata del processo gestionale ed organizzativo

di sensibilizzazione – adozione di programmi volti alla promozione di best practices e corretti comportamenti

OBIETTIVI GENERALI DELLA PROPOSTA DI PIANO

Gli obiettivi generali, che si intendono conseguire con la proposta del presente piano, sono seguenti:

- 1) Intervenire positivamente nella gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente, favorendo la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di concreta valorizzazione di genere;
- 2) Individuare gli effetti concreti delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro rimuovendo le condizioni pregiudizievoli nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera delle donne;
- 3) Favorire concrete politiche di conciliazione vita/lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi di armonizzazione tempi di vita e di lavoro, ecc.);
- 4) Svolgere attività di formazione/ informazione/sensibilizzazione tesa alla creazione di una cultura di cooperazione tra dipendenti ed a sostegno della promozione di un clima di benessere organizzativo;
- 5) Vigilare sul corretto utilizzo degli istituti contrattuali nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- 6) Realizzare un reale clima di benessere organizzativo, favorevole allo sviluppo delle motivazioni individuali e delle professionalità;
- 7) Effettuare monitoraggi e controlli a che non si verificano situazioni conflittuali all'interno dell'organizzazione (mobbing, pressioni, atti vessatori nei confronti di uno o più dipendenti atti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e/o indiretta).

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata al 31.12.2017) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, suddivisi per personale a tempo indeterminato, personale flessibile, per categoria di inquadramento, come risulta dalla seguente tabella..

PERSONALE DIPENDENTE COMUNE DI POLICORO IN SERVIZIO AL 31/12/2017						
SEGRETARIO COMUNALE						1
DIRIGENTI ART. 110 CO. 1 D.LGS. 267/2000						1
DIRIGENTI ART. 110 CO. 2 D.LGS. 267/2000						1
CATEGORIA D						17
CATEGORIA C						20
CATEGORIA B						26
CATEGORIA A						9
PERSONALE ART. 90 D.LGS. 267/2000						2
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO						1
DIRIGENTE IN COMANDO						1
TOTALE						79

Dipendenti totali: 79

Donne - 22

Uomini - 57

Dall'analisi della composizione del personale dipendente del Comune di Policoro, risulta pertanto, che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs 198/2006, in quanto sussiste un divario tra i generi.

Obiettivi strategici

Nel corso del triennio si intende realizzare un piano di azioni positive che possa realizzare i seguenti macro obiettivi di carattere prioritario e strategico per l'Amministrazione Comunale :

OBIETTIVO 1. Insediamento del Comitato Unico di Garanzia e sua partecipazione attiva alle tematiche contrattuali, gestionali ed organizzative dell'Amministrazione.

Il " Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" del Comune di Policoro è stato costituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 18/01/2012, in attuazione della legge 4/11/2010, n. 183 e della direttiva del 4 marzo 2011 del ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione ed il Ministro delle pari opportunità ed è stato attivato la prima volta in data 27/11/2012.

Al fine di rendere più proficua ed incisiva l'azione del CUG, lo stesso dovrà procedere prioritariamente a disciplinare la propria attività adottando il relativo regolamento che dovrà disporre in merito a: convocazioni ; periodicità delle riunioni; validità delle stesse; verbali, rapporti sulle attività; modalità di consultazioni con altri organismi ecc.

Infatti, la regolamentazione del funzionamento del CUG potrà costituire un ulteriore impulso all'attività del predetto organismo che, pur costituito ed attivato, ha incontrato qualche difficoltà nella fase iniziale.

AMBITO DI AZIONE 1: studi ed indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità.

Monitoraggio periodico della situazione del personale;

Studi ed analisi quali/quantitativa sulla condizione femminile nei diversi settori di attività dell'Ente;
Mappatura dei corsi di formazione realizzati a favore del personale nell'ultimo triennio, con particolare riguardo alla componente femminile.

Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti

AMBITO DI AZIONE 2 : Iniziative e/o progetti di informazione, sensibilizzazione e comunicazione.

Approvazione del Regolamento CUG, del piano triennale ed annuale;

Attività di formazione ed informazione;

Adesione a progetti comuni in collaborazione con ISPRA (rete dei CUG) a livello regionale e territoriale con la Consiglieria di parità;

Azioni di aggiornamento e formazione;

Creazione pagina web dedicata sul sito istituzionale;

Promozione best practies;

Organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/trici;

Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri soggetti istituzionali;

Prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione;

OBIETTIVO 2. Promozione della cultura del benessere organizzativo e gestione del rischio correlato.

Il d.lgs. n. 81/2008, testo unico in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, ha sancito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare il rischio stress da lavoro correlato, ove esso emerga.

Al contempo la legge n. 183/2010 e, successivamente, la modifica dell'art. 7 del D.lgs. n. 16572001, ha introdotto ex novo un obbligo di azione delle pubbliche amministrazioni di realizzare ambienti di lavoro incentrati sul benessere organizzativo (individuale e collettivo), considerati dal legislatore come elementi imprescindibili anche in termini di miglioramento de efficacia ed efficienza organizzativa oltre che di produttività.

AMBITO DI AZIONE 1.

Attività di collaborazione con Consiglieri di parità, N.d.V. e 00.SS.;

Somministrazione periodica di questionari anonimi e/o personalizzati anche con il Responsabile Comunale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RCPT), in relazione anche agli schemi tipo dell'ANAC;

AMBITO DI AZIONE 2.

Indagini di clima, azioni a favore del miglioramento dell'inclusione nei processi del personale con disabilità;

Organizzazione di incontri periodici con tutti i dipendenti per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e lavoratrici e proporre eventuali azioni preventive e correttive.

OBIETTIVO 3. Conciliazione dei tempi vita familiare/professionale.

Particolare importanza sarà data a tale obiettivo, anche e soprattutto in funzione dell'integrazione delle esigenze di tutto il personale appartenente al Comune di Policoro.

AMBITO DI AZIONE 1.

Sviluppo di analisi, studi e piani di fattibilità a sostegno della conciliazione della vita familiare e professionale;

Analisi delle forme di flessibilità esistenti ed eventuale promozione e sviluppo di ulteriori forme (ad esempio il telelavoro).

AMBITO DI AZIONE 2:

Supporto alle lavoratrici ed ai lavoratori padri nelle richieste di particolari articolazioni orarie di carattere temporaneo e/o eccezionale;

Organizzazione di iniziative di affiancamento e sostegno al rientro dalla maternità;

Organizzazione di iniziative e/o azioni di integrazione e parità.

DURATA DEL PIANO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEI RISULTATI.

Il piano delle azioni positive è sottoposto al parere preventivo della Consigliera regionale di Parità, ha durata triennale e decorre dalla data di validazione da parte del Comitato Unico di Garanzia.

La Giunta Comunale prende atto del Piano e lo adotta con propria deliberazione.

Il Piano è successivamente pubblicato sul sito web istituzionale del Comune di Policoro nella sezione appositamente costituita dall'Amministrazione comunale ed implementata periodicamente dal CUG.

Destinatario del piano e beneficiario delle attività ed azioni che saranno intraprese è tutto il personale dell'Ente.

Il monitoraggio e la verifica dei risultati sono svolte dal CUG, che, di volta in volta, si avvarrà della collaborazione degli Uffici interni competenti per le diverse materie, nonché degli eventuali soggetti istituzionali esterni di riferimento.

La fase di monitoraggio comprenderà:

Raccolta dei dati e delle informazioni necessarie;

Elaborazione di indicatori qualitativi e quantitativi;

Adozione di procedure interne condivise e tecniche di rilevazione dei risultati omogenee.

Il monitoraggio dovrà essere orientato a misurare l'impatto equitativo di genere del progetto del PAP ed esercitare un controllo di processo sul progetto.

La valutazione del Piano dovrà essere eseguita ex ante, in itinere ed ex post.

Pertanto, sarà svolta un'analisi iniziale della situazione concreta nell'ambito della struttura comunale, cui seguiranno verifiche periodiche sullo stato di avanzamento dell'attuazione delle azioni previste, al fine di poter raccogliere dati utili ed eventualmente apportare variazioni, in fase di esecuzione, alle stesse.

Tali attività sono finalizzate a rendere le azioni previste dal PAP sempre più aderenti alla concreta realtà esistente all'interno dell'Ente e correggere o rimodulare eventuali azioni o procedure.

Nella prima fase è opportuno raccogliere dati qualitativi e quantitativi per costruire indicatori che consentano di valutare concretamente la qualità dei progetti avviati, tenendo conto dei seguenti aspetti:

Adeguatezza degli obiettivi del Piano al contesto interno;

Rispondenza delle soluzioni rispetto agli ambiti di intervento programmato.-