

COMUNE DI ALBIATE

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018-2021

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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 Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Albate, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto

del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/ 01/2018

Al 1 gennaio 2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 21
DONNE	N. 12
UOMINI	N. 09

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Amministrativo e Affari Generali	0	3	3
Settore Economico Finanziario	1	1	2
Settore Tecnico	2	1	3
Settore Servizi ai cittadini	3	2	5
Settore Socio Assistenziale	0	4	4
Settore Polizia Locale	3	1	4
TOTALE	09	12	21

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	1	5
C	4	5
D	4	2
TOTALE	09	12

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO
DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	2	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	4	8
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2	2
Posti di ruolo a part-time	1	3	4
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI

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

- **Obiettivo 1.** Eliminazione delle disparità di accesso al lavoro.
- **Obiettivo 2.** Eliminazione delle disparità nella formazione professionale.
- **Obiettivo 3.** Eliminazione delle disparità nella progressione di carriera.
- **Obiettivo 4.** Organizzare e distribuire il lavoro senza pregiudizi.
- **Obiettivo 5.** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.
- **Obiettivo 6.** Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità, favorire una maggiore condivisione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Ambito di azione: assunzioni

OBIETTIVO 1

Si potrà prevedere:

- Il monitorare i bandi di concorso al fine di assicurare che nelle selezioni non venga fatta alcuna discriminazione di genere tra uomini e donne.
- La non discriminazione tra i candidati dell'uno e dell'altro sesso nella scelta dei requisiti di accesso alle selezioni e nell'individuazione delle modalità di svolgimento delle prove d'esame.
- Il rispetto del principio di pari opportunità nella nomina dei membri delle commissioni di concorso e di gara.

Ambito di azione: formazione

OBIETTIVO 2

Si potrà prevedere:

- Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati. Garantire la pari opportunità alle lavoratrici e lavoratori e dove possibile saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.
- Considerare percorsi formativi per i Responsabili di Settore sui temi del benessere organizzativo e individuale sul lavoro.
- La formazione trasversale mediante l'adesione a convenzioni con altri Enti, così da poter anche confrontarsi con il personale di quest'ultimi.

Ambito di azione: progressioni

OBIETTIVO 3

Si potrà prevedere:

- Verificare che i criteri per le progressioni di carriera (orizzontali e verticali) non siano da ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini.
- L'affidamento di incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.
- Sollecitare, in caso di revisione delle indennità delle posizioni organizzative, il rispetto del principio di non discriminazione tra donne e uomini.

Ambito di azione: organizzazione
OBIETTIVO 4

Si potrà prevedere:

- La valutazione di eventuali progetti di miglioramento organizzativo.
- L'attuazione delle previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie
OBIETTIVO 5

Si potrà prevedere:

- Una maggiore flessibilità nella concessione di misure quali, per esempio, la temporanea personalizzazione dell'orario di lavoro, mediante l'applicazione dei vigenti istituti normativi e contrattuali.
- Il favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per periodi prolungati (ad esempio: maternità e lunghe malattie), tramite l'applicazione dei vigenti istituti normativi e contrattuali e la graduale riassegnazione delle attività riguardanti la mansione ricoperta.

Ambito di azione: informazione
OBIETTIVO 6

Si potrà prevedere:

- Un'efficace informazione al personale sul vigente "Piano di Azioni Positive".
- La previsione di uno spazio/link sul sito web del Comune da dedicare agli aggiornamenti in materia (normativi, culturali, etc ...)

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente e inviato all'Ufficio della Consiglieria di Parità della Provincia di Monza e Brianza.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.