



COMUNE DI TURI

PROVINCIA DI BARI

Allegato "A"

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015/2017 *(articolo 48 Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)*

FONTI NORMATIVE

Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 recante "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144;

Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267: "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità";

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche di genere.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo del datore di lavoro di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento, nell' organico di un ente, di determinate proporzioni di lavoratrici donne;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo - donna.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che gli Enti 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 tra uomini e donne. Detti

piani, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi; detti Piani hanno durata triennale.

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2015/2017. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L'obiettivo generale del Piano è indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate". A tal fine, il Piano deve favorire "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare - in modo esplicito ed adeguato - la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso". A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche ne organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

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

lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	totale
Donne	6	17	1	0	24
Uomini	2	10	3	4	19

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità, ossia dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del Decreto Legislativo n. 267/2000: n. 2 uomini - n. 2 donne

R.S.U.: n. 4 uomini

Segretario Comunale: n. 1 uomo

Vicesegretario: n. 1 donna

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 6 donne - n. 11 uomini

Giunta Comunale: n. 2 donna - n. 4 uomini

SPECIFICA DELLE AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

azione 1

Conciliazione fra vita lavorativa e privata

- Destinatari: tutte/i le/i lavoratrici/ori;
- eventuali finanziamenti: risorse dell'ente;
- obiettivo: favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori;
- descrizione intervento: sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio;
- strutture coinvolte nell'intervento: tutti i Settori;
- tipologia di azione: rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione;
- periodo di realizzazione: ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

azione 2

Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza

- Destinatari: tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro;
- eventuali finanziamenti: risorse dell'ente;
- obiettivo: facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro, ma ancora prima, favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi;
- descrizione intervento: sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa;
- strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio personale ed uffici interessati dal percorso di formazione;
- tipologia di azione: rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione;
- periodo di realizzazione: quando ricorrerà il caso.

azione 3

Banca delle ore

- Destinatari: tutte/i le/i lavoratrici/ori;
- eventuali finanziamenti: risorse dell'ente;
- obiettivo: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;
- descrizione intervento: in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati;
- strutture coinvolte nell'intervento: ufficio Personale ed i Settori di appartenenza dei lavoratori coinvolti;
- tipologia di azione: rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione;
- periodo di realizzazione: quando se ne presenti la necessità.

azione 4

Corsi di formazione e/o di aggiornamento.

- ❖ Destinatari: tutte/i le/i lavoratrici/ori;
- ❖ eventuali finanziamenti: risorse dell'ente;
- ❖ obiettivo: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- ❖ descrizione intervento: incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative e professionali;
- ❖ strutture coinvolte nell'intervento: Ufficio Personale e lavoratori coinvolti;
- ❖ tipologia di azione: rivolta all'interno dell'amministrazione;
- ❖ periodo di realizzazione: ogni qualvolta se ne presenti l'occasione.

azione 5

Info pari opportunità sul sito web del Comune

- ✚ Destinatari: tutte/i le/i lavoratrici/ori;
- ✚ eventuali finanziamenti: risorse dell'ente;
- ✚ obiettivo: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- ✚ descrizione intervento: istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità;
- ✚ strutture coinvolte nell'intervento: tutti i Settori;
- ✚ tipologia di azione: rivolta all'interno dell'amministrazione;
- ✚ periodo di realizzazione: entro il triennio di vigenza del presente Piano.

DURATA DEL PIANO

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

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Bari ed alla Consiglieria provinciale di parità.