

COMUNE DI VILLA SANT'ANTONIO
(PROVINCIA DI ORISTANO)

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

AGOSTO 2012 – AGOSTO 2015

Ex art. 48 D. Lgs. N. 198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e
donna, a norma dell'art. 6 della Legge
28/11/2005 n. 246”

(Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 41 del 05/09/2012)

(Modificato con delibera della giunta Comunale n. 38 del 11/06/2014)

INDICE:

- Premessa
- Azioni Positive
- Situazione personale in servizio
- Obiettivi
- Durata del Piano e Pubblicazione e diffusione

□ Premessa

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (ora abrogata dal D. Lgs. N. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

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

- L'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- L'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale di occupazione femminile;
- Il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- 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.

Inoltre la Direttiva 23/05/2007 "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, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede:

"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 D. Lgs. 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, ai sensi dell'art. 42,

comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi [...] I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale [...]

L'obbligo normativo, come sopra esposto, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D. Lgs n. 196/2000 (ora abrogato dal D. Lgs. N. 198/2006 ed in questi quasi interamente confluito) verrà formulato dal Comune di Villa Sant'Antonio attraverso le Azioni Positive esplicate nel successivo paragrafo.

Azioni Positive

Il Comune di Villa Sant'Antonio intende attuare le seguenti Azioni Positive:

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
- Azione 2. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Azione 3. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Azione 4. Favorire la 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/professionali.
- Azione 5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Azione 6. Istituzione e nomina da parte dell'Amministrazione del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità.

Situazione personale in servizio

La realizzazione del presente piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una totale predominanza del sesso femminile su quello maschile, dal momento che in presenza di 4 unità di personale in servizio la maggioranza

sono donne. Inoltre, tenendo in considerazione che avendo in dotazione organica solo altri due posti vacanti, la situazione di parità tra i generi è destinato a mantenersi per l'intera durata del presente piano.

La situazione del personale in servizio, infatti è la seguente:

Lavoratori	Cat. D		Cat. C		Cat. B		Totale	
	Organico	In servizio	Organico	In servizio	Organico	In servizio	Organico	In servizio
Donne	3	3	1	0	1	1	5	4
Uomini		0		0		0		0

Lavoratori con funzioni di responsabilità titolari di posizioni organizzative: 0

- di cui donne: 0

Rappresentante unico sindacale: 1

- di cui donne: 1

Alla luce di quanto sopra descritto si prende atto dunque di una sostanziale presenza del genere femminile all'interno della dotazione organica dell'Ente, situazione tendente a mantenersi stabile nel breve/medio periodo.

Obiettivi

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. Facilitare 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.
- Obiettivo 4. 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. Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale.
- Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del Piano e Pubblicazione e diffusione

La durata del piano è triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Oristano, alla Consigliera di parità e pari opportunità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti e i dipendenti sulla rete del Comune di Villa Sant'Antonio. Nel periodo di vigenza saranno inoltre raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.