



Comune di Andreis

(Provincia di Pordenone)

PIANO TRIENNALE 2018-2020 DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI

Premessa

Il D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 recante il "codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che ha recepito la L. 125 del 10 aprile 1991 e il D. Lgs. N. 196/2000 prevede che le Pubbliche amministrazioni predispongano un Piano Triennale delle Azioni positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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

Questo comune 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 CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini. Per questo ha individuato quanto di seguito esposto.

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 e alle dimensioni dell'ente.

Analisi di contesto

Nel Comune di Andreis, alla data del 31/12/2017, lavoravano 3 persone a tempo indeterminato con una presenza femminile di n. 2 unità, di cui una titolare di P.O. Non c'era rapporto di lavoro part-time a tale data. Le politiche del lavoro adottate da questo Comune negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'ente.

Tabella dipendenti per sesso e categoria in servizio

Categoria	Maschi	%	Femmine	%	Presenti al 31/12/2017	% su totale presenti
B	1	25,00	1	25,00	2	50,00
D			1	50,00	1	50,00
TOTALE	1	25,00	3	75,00	4	100

Azioni previste

Per il triennio 2018-2020 si prevedono le seguenti azioni positive:

- mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità, l'ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita;
- mantenere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali; In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità. In caso di parità di requisiti tra candidato donna e uomo l'eventuale scelta del candidato, in un senso e nell'altro, dev'essere opportunamente giustificata;
- garantire che, nel caso in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere;
- programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera; I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time;
- affidare incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni e utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche
- divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;
- divulgazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62/2013.

Nel periodo di vigenza del seguente piano saranno raccolti 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 adeguato aggiornamento.

Il presente Piano ha durata triennale. Qualora dovesse entrare in vigore un Piano Triennale di azioni positive dell'Unione Territoriale delle Valli e delle Dolomiti Friulane, il presente Piano sarà automaticamente disapplicato.