



COMUNE DI ROMENTINO

PROVINCIA DI NOVARA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2013-2015

(approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 26.2.2013)

PREMESSA

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e la *Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011* avente ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano *Piani di Azioni Positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

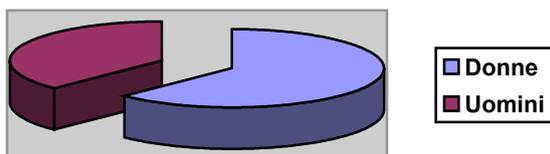
La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne alla data del 1.1.2013::

DIPENDENTI: 23 + Segretario Comunale (donna) = 24
DONNE: 15
UOMINI: 9



La situazione complessiva del personale in servizio, vede, pertanto (ad oggi) n. 15 donne e n. 9 uomini, per un totale di n. 24 unità di personale dipendente.

Così suddivisi per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Amministrativa Contabile	1	5	6
Area Servizi Demografici	3	0	3
Area Vigilanza	2	3	5
Area Tecnica Urbanistica	3	1	4
Area Infanzia	0	5	5
Segretario	0	1	1
TOTALE	9	15	24

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	3	2
C	3	9
D	3	3
SEGRETARIO		1
TOTALE	9	15

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

CATEGORIA	Uomini	Donne
RESPONSABILI DI AREA	2	3
SEGRETARIO	0	1
TOTALE	2	4

L'organizzazione del Comune di Romentino vede una prevalente presenza femminile. Questo rende necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente di benessere organizzativo ed ambientale privo di particolari disagi. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Si dà atto inoltre che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi, inferiore a due terzi.

OBIETTIVI ED AZIONI 2013-2015

OBIETTIVI	DESCRIZIONE AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	A CHI E' RIVOLTO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Costituzione, formazione ed attività del C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia)	1) Costituzione, insediamento ed avviamento dell'attività del C.U.G.	Responsabile dell'Area Amministrativa	Componenti del C.U.G	2013-2015
	2) accrescere la formazione dei membri che costituiscono il C.U.G. sui temi di propria competenza (<i>pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, tema delle discriminazioni, ecc..</i>). Nello specifico si agirà con autoformazione individuale e/o di gruppo, La suddetta azione riveste carattere prioritario e propedeutico	Componenti del C.U.G	Componenti del C.U.G	
	3) pubblicazione e diffusione delle iniziative del C.U.G. (<i>a titolo esemplificativo: aggiornamento costante sul sito web comunale delle funzioni e azioni del C.U.G.)</i>			
	4) pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e dei risultati conseguiti nonché di specifiche informazioni sul tema della conciliazione tra lavoro professione e lavoro familiare	Componenti del C.U.G	A tutti i Dipendenti	

Formazione ed aggiornamento professionale	L'Ente è tenuto al rispetto delle norme in tema di limitazione alle spese di formazione (<i>art. 6, comma 13, d.l. 78/2010 conv. in legge n. 122/2010 – spesa annua massima consentita non superiore al 50% di quella sostenuta nel 2009</i>) e, conseguentemente, registra una decisa	Responsabili di Area P.O.	A tutti i Dipendenti	2013-2015
--	--	---------------------------	----------------------	-----------

	<p>scarsità di risorse disponibili per garantire formazione, aggiornamento professionale, miglioramento delle conoscenze e delle competenze, valorizzazione culturale. Nel contesto, con il supporto e il coinvolgimento del C.U.G. verrà monitorata annualmente la formazione dei dipendenti comunali con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere cui apportare opportuni correttivi.</p>			
--	--	--	--	--

<p>Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare</p>	<p>L'Ente favorisce politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Per questo, opera attivando forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, per richieste motivate da particolari esigenze familiari. Sarà anche effettuato, con il supporto e il coinvolgimento del CUG, un monitoraggio annuale delle richieste dei dipendenti</p>	<p>Responsabili di Area P.O.</p>	<p>A tutti i Dipendenti.</p>	<p>2013-2015</p>
---	--	----------------------------------	------------------------------	------------------

<p>Indagine conoscitiva sui bisogni del personale</p>	<p>Sarà attuata un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale, con cadenza periodica, almeno annuale. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti dei lavoratori sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo ed ambientale nei luoghi di lavoro. Il Comitato Unico di Garanzia provvederà all'analisi dei dati ed alla formulazione di eventuali proposte migliorative all'Amministrazione</p>	<p>Responsabili di Area P.O.</p>	<p>A tutti i Dipendenti</p>	<p>2013-2015</p>
--	--	----------------------------------	-----------------------------	------------------

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità.

Un nuovo piano verrà adottato allo scadere del triennio 2013-2015.

Il Servizio Personale, in collaborazione con il costituendo C.U.G., predisporrà una sintetica relazione annuale di rendicontazione delle azioni sopra individuate; la relazione sarà destinata alla Giunta Comunale, al Segretario Comunale ed ai Responsabili di Settore; inoltre, sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti nonché pubblicata sul sito internet del Comune.

Il presente Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio telematico dell'Ente e sul sito internet nonché affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti.
