



COMUNE DI CASALE SUL SILE

Provincia di Treviso

www.comunecasale.tv.it PEC:protocollo@comune.casalesulsile.legalmailpa.it

Area 1 – Servizi Amministrativi e alla persona

Via Vittorio Veneto 23 – 31032 Tel 0422 – 784511 / Fax 0422 – 784509

P.I. 01557090261

C.F. 80008210264

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013 – 2015

Premessa

Il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donne” stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano “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”, tendendo in tal modo a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva 23 maggio 2007, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in modo particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 dispone inoltre all’art. 7 che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità di opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta non solo in ordine all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla sicurezza sul lavoro.

Anche alla luce delle citate norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità ed opportunità, il Comune di Casale sul Sile, attraverso il presente Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità, prende atto delle novità intervenute e valorizza il cambiamento normativo, estendendo adeguatamente il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2013-2015.

1 - Finalità

L’elaborazione del Piano si caratterizza per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nel Comune di Casale sul Sile superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare azioni trasversali, che partendo dalle esigenze delle donne, si possono estendere agli uomini.

Esemplare a quest’ultimo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in favore di persone con problemi di lavoro, di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari con misure adeguate.

Si vuole insomma che il piano delle azioni positive evolva verso una cultura di genere che sposti l’attenzione dalle misure speciali per gruppi svantaggiati alle modifiche ex-ante delle pratiche e delle politiche che originano gli svantaggi.

Al fine di concretizzare gli strumenti normativi occorre un salto di qualità, possibile solo a condizione di riuscire ad integrare la dimensione della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli : nelle organizzazioni, nella vita e nella società.

Si richiede quindi anche al Comune di Casale sul Sile un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l’espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

In questa strategia gli organi politici e i responsabili di Area sono chiamati a una maggiore sensibilità e conoscenza delle tematiche di genere affinché facciano propria la responsabilità di organizzare una struttura nella quale sia realizzata l’effettiva parità di genere.

2 - Analisi della struttura organizzativa

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla ripartizione per genere di tutta la struttura del Comune.

L'analisi della situazione degli organi politici alla data odierna presenta il seguente quadro di raffronto:

Organi politici	Donne	Uomini	Totale
Sindaco	=	1	1
Giunta comunale	0	4	4
Consiglio Comunale	1	9	10

Commissioni	Donne	Uomini	Totale
Elettorale	1	2	3
Giudici popolari	2	2	4
Edilizia	1	3	4

Componenti organi esterni di nomina consiliare o sindacale

Organi esterni	Donne	Uomini	Totale
Asilo nido	2	1	3
Ente Parco fiume Sile	1	2	3
Scuole materne non statali	1	1	2

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

Situazione per genere al 01.01.2013

Totale dipendenti compreso il Segretario Comunale	n. 38
Donne	n. 26
Uomini	n. 12

Situazione disaggregata per area:

Area	Donne	Uomini	Totale
Segreteria generale	1	=	1
1^ - Servizi amministrativi e alla persona	11	3	14
2^ - Servizi economico-finanziari	5	2	7
3^ - Servizi tecnici e di gestione territorio	7	4	11
4 - Servizio di Polizia locale	2	3	5
Totale	26	12	38

Situazione disaggregata per categoria professionale

	Donne	Uomini	Totale
Segretario generale	1	=	1
Posizioni organizzative	2	2	4
Cat. D non Posiz.Organ.	4	3	7
Cat. C	15	3	18
Cat. B3	3	0	3
Cat. B	1	4	5
Totale	26	12	38

Situazione disaggregata personale che utilizza part-time

Categoria	Donne	Uomini	Totale
D	1	0	1
C	6	1	7
B3	1	0	1
B	0	0	0
Totale	8	1	9

Situazione disaggregata personale soggetto a turnazione

Categoria	Donne	Uomini	Totale
D	0	1	1
C	2	2	4
B3	0	0	0
B	0	0	0
Totale	2	3	5

Organismi amministrativi a rilevanza interna

Organismo	Donne	Uomini	Totale
Rappresentanza sindacale unitaria	2	2	4
Delegazione trattante di parte pubblica	2	0	2
Nucleo di valutazione della performance	1	2	3
Comitato Unico di garanzia (effettivi e supplenti)	8	4	12
Rappresentante per la sicurezza	=	1	1
Totale	13	9	22

Il contesto del Comune di Casale sul Sile, come sopra rappresentato, non registra relativamente agli organi politici, una parità di genere nell'organo elettivo e neanche nell'organo esecutivo di nomina sindacale.

Anche le nomine nelle commissioni non rilevano una parità di genere mentre presso gli enti esterni si rileva una situazione di perfetta parità.

Si rileva che è stata nominata una consigliera con delega alle Pari opportunità.

Per quanto attiene l'apparato burocratico si evidenzia la prevalente presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente, sia in relazione alle categorie di inquadramento ove, in particolare, si registra una netta prevalenza delle donne nella categoria C, sia con riferimento agli organismi a rilevanza interna.

In riferimento poi alle posizioni apicali – Segretario generale e Posizione organizzative – la situazione è perfettamente allineata.

Al momento non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne e ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo.

3. Specifiche azioni positive

Nel Piano triennale delle azioni positive 2013-2015 vengono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari.

- ? Conoscenza e diffusione del CUG all'interno dell'Ente
- ? Analisi della situazione del personale in servizio

- ? Consulenza e supporto specialistico alle situazioni di necessità dei dipendenti
- ? Formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità
- ? Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento
- ? Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interno delle commissioni di concorso/selezione – Promozione delle pari opportunità nell'accesso all'impiego
- ? Verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi

PERIODO	Primo anno
OBIETTIVO	Conoscenza e diffusione del CUG all'interno dell'Ente
AZIONI	1 incontro di presentazione rivolto a tutti i dipendenti
	2 creazione di una pagina internet dedicata all'interno del sito istituzionale
	3 diffusione dell'indirizzo e mail e relative modalità di utilizzo

PERIODO	Primo anno
OBIETTIVO	Analisi della situazione del personale in servizio
AZIONI	Valutazione delle eventuali situazioni soggettive presenti tra tutto il personale dipendente ai fini di prevedere eventuali articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali valorizzando il lavoro di cura come “tempo sociale”

PERIODO	Tre anni
OBIETTIVO	Consulenza e supporto specialistico alle situazioni di necessità dei dipendenti
AZIONI	Verifica dell'esistenza nel territorio provinciale di strutture organizzative idonee (es. Sportello Donna, Sportello legale)

PERIODO	Tre anni
OBIETTIVO	Formazione dei lavoratori sulle tematiche inerenti le pari opportunità e diffusione di una cultura di genere
AZIONI	1 trasmissione alla casella di posta personale del dipendente del codice per le pari opportunità e inserimento dello stesso nella apposita sezione del sito.
	2 proporre incontri di sensibilizzazione e di formazione, ad esempio sui temi del mobbing e delle molestie sessuali, anche in collaborazione con altri CUG del territorio.
	3 creazione di un vademecum

PERIODO	Tre Anni
OBIETTIVO	Agevolazione dei dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza, in modo da favorire il reinserimento

AZIONI	l individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici in fase di rientro a lavoro (ad esempio, inviando via mail aggiornamenti legislativi o organizzativi)
---------------	--

PERIODO	Tre Anni
OBIETTIVO	Garantire la presenza paritaria di uomini e donne all'interni delle commissioni di concorso/selezione – Promozione delle pari opportunità nell'accesso all'impiego
AZIONI	<p>1 Assicurare la partecipazione nella misura di almeno 1/3 di donne/uomini nelle commissioni di concorso/selezione</p> <p>Stabilire requisiti di accesso rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni.</p>

PERIODO	Tre Anni
OBIETTIVO	Verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi
AZIONI	1 confronto con il datore di lavoro e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per individuare azioni migliorative del benessere sul luogo di lavoro.

4. Durata

Il presente piano ha durata triennale con decorrenza dalla data di esecutività della delibera che lo approva.

Il Comitato può presentare, durante la vigenza, eventuali ed ulteriori integrazioni.

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