



Comune di Torri di Quartesolo

Via Roma, 174 - 36040 TORRI DI QUARTESOLO (VI)

Codice Fiscale - Partita Iva : 00530900240

Posta Elettronica Certificata (PEC) : torridiquartesolo.vi@cert.ip-veneto.net

Official Web Site : www.comune.torridiquartesolo.vi.it



Sistema di Qualità Certificato
UNI EN ISO 9001:2008
Certificato n. 9159.CDTQ

OGGETTO: Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) ex art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246" – TRIENNIO 2016 – 2018.

1. Premessa.

A coronamento di un lungo percorso avviato con la legge n. 903 del 1977, il legislatore con il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 approvava il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", che all'art. 48, primo comma, così recita:

"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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 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'articolo 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi."

I Piani previsti dalla norma sopra ritrascritta hanno durata triennale e la loro mancata adozione comporta l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001.

Sotto l'aspetto puramente formale, nel Comune di Torri di Quartesolo il Piano per le azioni positive è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 in data 25 febbraio 2014.

Nella sostanza, però, pur in assenza della formale adozione di un Piano, nell'ambiente lavorativo del Comune di Torri di Quartesolo anche negli anni precedenti è stata data attuazione al principio delle pari opportunità tra uomini e donne secondo una linea di coerenza e continuità con la concreta applicazione delle azioni richiamate nella citata deliberazione n. 35/2014.

La conferma è data da una puntuale ricognizione di dette azioni le cui risultanze si sintetizzano nei seguenti dati:

DESCRIZIONE	ANNO 2013	
	UOMINI	DONNE
Giornate di formazione (ore)	211	352
permesso motivi personali/familiari-art 19, co.2,CCNL 6,7,1995 (gg)	22	39
permesso per gravi motivi personali - art.19, co,1,CCNL 6,7,1995 (gg)	1	
permesso legge 104 (giorni)	66	46
recupero ore straordinarie (ore)	261	347
congedo maternità (gg)		47
congedo parentale (gg)		92
malattia figlio fino ai 3 anni (gg)		40
Orari agevolati per esigenze familiari	13	21
Incarichi Vice responsabile di Area	5	6
Progressioni orrizontali nell'ultimo triennio in cui sono state consentite	3	9
Progressioni verticali nell'ultimo triennio in cui sono state consentite	0	1
Part-time concessi nel triennio 2011-13	2	1

L'ulteriore conferma dell'attenzione dedicata dall'Amministrazione alla parità di trattamento tra uomini e donne nell'ambiente di lavoro, è data dalla circostanza che, a memoria, non sono mai pervenute, né da parte di singole persone, né da organizzazioni sindacali o altri soggetti pubblici o privati, lamentele o segnalazioni di attività discriminatorie (e tanto meno di molestie, abuso o *mobbing*) a danno delle dipendenti.

2. Le finalità del Piano per il triennio 2016 – 2018

Nell'ultimo periodo è stato effettuato un attento raffronto con i Piani per le azioni positive adottati da altri enti per rafforzare ed ampliare nell'ambito di questo Ente la diffusione della cultura di genere.

Da questa verifica è scaturita l'opportunità di aggiornare il Piano come sopra approvato, rivedendone i contenuti, per il triennio 2016 – 2018, secondo tre direttrici:

- a) confermare le azioni che, come detto nel paragrafo precedente, pur in assenza della formale adozione di un Piano, non solo hanno assicurato la sostanziale parità di trattamento tra dipendenti dei due generi, ma in più hanno rimosso gli ostacoli che di solito rendono difficoltosa alle donne la possibilità di conciliare le esigenze di lavoro con le esigenze familiari;
- b) integrare le iniziative finora attuate con ulteriori interventi, suggeriti anche dal suddetto raffronto;
- c) monitorare l'applicazione e l'efficacia delle azioni approvate in modo da mantenere sempre viva l'attenzione dell'organizzazione sui temi della parità di genere

nell'ambiente di lavoro, offrendo la possibilità agli interessati di proporre azioni correttive o di miglioramento e di segnalare, anche in forma protetta, qualsiasi situazione di abuso o violazione delle regole di comportamento approvate dall'Amministrazione.

3. Le singole azioni da attuare nel rispetto delle finalità del Piano

Per l'attuazione e il rispetto delle suindicate tre direttrici, per il triennio 2016 – 2018 sono previste le seguenti azioni positive.

Azione 1. Formazione e aggiornamento professionale.

L'obiettivo di questa azione è favorire la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi, seminari o giornate di formazione e/o aggiornamento professionale, tenendo conto nella scelta dei suddetti momenti formativi anche dei tempi imposti dalle particolari esigenze familiari segnalate dalle lavoratrici interessate.

Azione 2. Conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze familiari delle donne lavoratrici.

Per consentire alle donne lavoratrici di conciliare le esigenze della vita familiare con i tempi di lavoro, si favoriranno:

- a) la concessione e/o il mantenimento di rapporti di lavoro part time;
- b) la conferma della flessibilità di orario, con valutazione di eventuali proposte di nuove forme flessibili in grado di conciliare ancora meglio le esigenze dell'utenza con le necessità delle dipendenti;
- c) la possibilità di usufruire del recupero di eventuali ore di lavoro straordinario, come finora avvenuto;
- d) la possibilità di continuare ad usufruire per esigenze familiari dei permessi previsti dalla normativa e dai contratti collettivi vigenti.

Azione 3. Reinserimento delle lavoratrici che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro.

In coerenza con questa azione, per il personale interessato saranno previste più intense forme di sostegno per l'aggiornamento professionale, attraverso l'affiancamento di altri dipendenti e/o specifiche iniziative formative.

Azione 4. Pari opportunità nelle procedure concorsuali.

Questa azione, sostanzialmente, sarà orientata in tre direzioni:

- richiamo ed attuazione delle norme sulla pari opportunità nelle procedure concorsuali e nelle selezioni (anche per progressioni orizzontali o verticali) indette dall'Amministrazione comunale;
- attenta applicazione della normativa sulla presenza di personale di sesso femminile nelle commissioni giudicatrici (sia per il reclutamento di personale che per altre eventuali procedure concorsuali o seggi di gara);
- attenzione ad indicare anche dipendenti di sesso femminile in caso di richieste provenienti da altri enti per la formazione di commissioni giudicatrici.

Azione 5. Contrasto di azioni discriminatorie o di mobbing.

Per prevenire e contrastare azioni discriminatorie o di mobbing o molestie si provvederà a:

- fornire a chi segnali episodi di molestie o attività discriminatorie nei confronti delle dipendenti le tutele previste dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 (ad esempio attivando una casella di posta elettronica - eventualmente anche certificata - a disposizione di tutti i dipendenti, le cui credenziali di accesso saranno riservate solo al Sindaco, o amministratore da lui delegato, e al Segretario Comunale e/o al Responsabile del personale);
- fornire adeguata pubblicizzazione di questo specifico strumento e delle richiamate tutele;
- valutare eventuali ulteriori proposte per realizzare i suindicati obiettivi e le finalità di questa specifica azione.

Azione 6. Le azioni positive e le pari opportunità in rete.

Sarà istituita sul sito web del Comune un'apposita sezione (denominata "Pari opportunità – D. Lgs. 198/2006") dedicata alla normativa e alle iniziative promosse o programmate per favorire la pari opportunità, con invito alla cittadinanza a fornire anche suggerimenti e proposte per rendere più concreta e incisiva l'attività dell'Amministrazione orientata alla parità di genere.

Azione 7. Monitoraggio dell'attuazione del Piano.

Per dare un seguito effettivo al presente Piano si provvederà a monitorare l'attuazione delle iniziative e dei progetti sopra indicati anche attraverso:

- l'attenta valutazione di tutti gli eventuali suggerimenti per ulteriori azioni ed iniziative orientate a rendere effettivo il principio delle pari opportunità nel contesto lavorativo del Comune di Torri di Quartesolo;
- l'approvazione del regolamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG);

- altre iniziative (ad esempio, questionari) finalizzati a valutare lo stato di attuazione delle suddette azioni e, più in generale, le condizioni di benessere organizzativo percepito, con particolare attenzione anche alla parità di genere nell'ambiente lavorativo.

Torri di Quartesolo, gennaio 2016.