



Paese nativo
dell'Abate Gioacchino



COMUNE DI CELICO
PROVINCIA DI COSENZA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015-2017

(Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna a norma della Legge 28.11.2005 n. 246 e s.m.i.")

Deliberazione di G.C. n. 25 del 21/04/2015

Allegato A)

PREMESSA

Il **Piano triennale di azioni positive** oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del comune di Celico quale strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità fra uomini e donne con riguardo alle realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Il suddetto Piano per il triennio 2015-2017, nell'ambito delle finalità espresse dalla legge 125/1991 e ss.mm.ii. (*decreti legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006*), è finalizzato a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro, contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che questo Comune intende adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Inoltre è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche delle gestioni delle risorse umane dell'Ente ed a favorire l'esercizio dei diritti di genere da parte dei lavoratori.

Come già indicato nel piano triennale 2014-2016, le **azioni positive** mira al raggiungimento degli obiettivi seguenti: *condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente; uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale; valorizzazione delle caratteristiche di genere.*

Nell'organico attuale del Comune di Celico (CS) risulta una scarsa presenza femminile e ciò rende necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Piano triennale di azioni positive 2015-2017 consentirà all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti a 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 suddetto 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.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a **tempo indeterminato** al **31.12.2014** presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Uomini	3	6	7	4	20
Donne	1	1	1	6	9
Totale	4	7	8	10	29

Dipendenti titolari di posizione organizzativa:
Donne: n. 1 Uomini: n. 3

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:

Lavoratori	Donne	Uomini	Totale
Segretario (in convenzione)	1	0	1
Responsabile di Settore	1	3	4

Si dà atto che, allo stato dei fatti, occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198;

PIANO DI FORMAZIONE ANNUALE

A tutti di dipendenti, senza distinzione di genere, è garantita la partecipazione a corsi di formazione mediante apposita richiesta al proprio Responsabile di Settore, che propone il piano di formazione del personale di riferimento secondo le priorità individuate e in coerenza con le disponibilità finanziarie dell'Ente.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno lavoratore, presso il Settore Finanziario – Personale.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2015-2017 del Comune di Celico ha come obiettivo:

- 1. la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;*
- 2. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;*
- 3. favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, compatibilmente con le esigenze di servizio finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;*
- 4. predisposizione del Codice di Comportamento relativo alle molestie sessuali.*

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE NEL TRIENNIO

- 1. Garantire pari opportunità fra uomini e donne nella nomina dei componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici in conformità a quanto statuito dal D.Lgs 198/2006 e dalla recente Legge 23 novembre 2012, n. 215;*
- 2. Prevedere percorsi di formazione specifici atti a sviluppare e favorire la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori;*
- 3. Tutelare l'ambiente di lavoro prevenendo e contrastando ogni forma di molestie sessuali, mobbing e discriminazioni;*
- 4. Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità;*

5. *Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.*

Comitato Unico di Garanzia

Con atto deliberativo G.C. n.11 del 19/01/2012, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per la gestione delle attività rivolte alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee sarà adottato il Codice di comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'ente darà a ciascun lavoratore la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, opportunamente regolamentato e particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei lavoratori.

Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

E' prevista l'attuazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale, con cadenza periodica, almeno biennale con 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

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i tutti i Settori/Servizi/Uffici dell'ente, in particolare il Settore Finanziario- Amministrativo-Personale.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera Regionale alle pari opportunità, senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato, unitamente alla delibera di approvazione, all'Albo Pretorio, sul sito web dell'ente "Amministrazione Trasparente" e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.