

COMUNE DI AQUILA D'ARROSCIA – PROVINCIA DI IMPERIA

“Piano delle Azioni Positive”

Triennio 2013 – 2015

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo - donna nel lavoro”, ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi totalmente confluita, ossia “favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2013 – 2015.

Le azioni positive per le donne sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza delle donne nel mondo del lavoro.

Con il presente Piano, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Il Comune di AQUILA D'ARROSCIA ha un'equa distribuzione di personale tra uomini e donne, come si evidenzia nella Seguevole tabella che riporta la dotazione organica dell'Ente:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
C4		1	1
B2	1		1
TOTALE	1	1	2

Nel corso del prossimo triennio, e precisamente negli anni 2013 – 2015, il Comune di AQUILA D'ARROSCIA intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a raggiungere gli obiettivi di seguito elencati:

1) Formazione: garantire un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile, dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità, con le seguenti azioni:

- verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale;
- organizzazione di corsi di formazione aventi ad oggetto quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano.

2) Gestione delle assenze: consentire una fruizione delle assenze che contemperi le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:

- la verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale (Legge n. 104 sull' handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita).

3) Misurazione e valutazione delle performance: assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali, proponendo le seguenti azioni:

- verifica dell'equa ripartizione di premi ed incentivi tra donne e uomini, ad eccezione delle indennità collegate ad orari disagiati e carichi di lavoro faticosi, comunque garantendo anche alle donne la possibilità di accedere allo svolgimento di servizi un tempo considerati prerogativa maschile;
- partecipazione egualitaria delle donne alle forme di programmazione della performance organizzativa e a delineare gli obiettivi stagionali individuali.

- massima tutela delle donne anche nelle fasi di contestazione dei giudizi di premialità articolati su più gradi;

4) Benessere lavorativo: verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attuando le seguenti azioni:

- predisposizione di un questionario atto a rilevare eventuali situazioni di disagio psichico e fisico;
- somministrazione a tutti i dipendenti del questionario in forma anonima, al fine di verificare eventuali situazioni di disagio;
- adozione di interventi mirati ad eliminare o almeno ridurre i disagi eventualmente rilevati con tali questionari.

5) Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio che incoraggi il personale, come ad esempio nella redazione degli atti amministrativi, utilizzando il più possibile sostantivi come "persone" anziché "uomini" oppure "lavoratori e lavoratrici" anziché "lavoratori". Tutto il lavoro potrà essere supportato dalle indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

6) Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale (2013 – 2015), come disposto dall'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Nel corso del periodo di vigenza saranno raccolti 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.

7) Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, e sarà reso disponibile per tutti i dipendenti e le dipendenti comunali sulla rete del Comune di AQUILA D'ARROSCIA . Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.