



COMUNE DI TOSSICIA

Provincia di Teramo

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019-2021 PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirano alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, oltre ad essere necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il d.lgs. n. 198/2006 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*), a norma dell'art. 6 della L. n. 246/2005, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d.lgs. n. 196/2000 (*“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*), ed alla L. n. 125/1991 (*“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*).

Secondo quanto disposto dalla richiamata normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a situazioni di svantaggio rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A., adottato con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità (*“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*), richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Tossicia orienta la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

PREMESSA

I decreti legislativi n. 198/2006 e n. 165/2001 prevedono che le Amministrazioni pubbliche predispongano un piano di azioni positive.

La situazione del personale in servizio presso questo Ente, alla data di adozione del presente piano, è rappresentata dalla seguente tabella:

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO: n. 11	
DONNE: n. 6	UOMINI: n. 5
n. 1 dipendente c/o Servizio Tecnico-Manutentivo (cat. D)	n. 3 dipendenti c/o Servizio Tecnico-Manutentivo: n. 2 cat. B, n. 1 cat. A
n. 1 dipendente c/o Servizio Economico-Finanziario (cat. D)	n. 1 dipendente c/o Servizio Lavori pubblici-Sisma-Protezione civile: cat. D n. 1 dipendente c/o Servizio Lavori pubblici-Sisma-Protezione civile: cat. C. <i>(da confermare qualora venga concessa dagli organi competenti la possibilità di prosecuzione del rapporto instaurato ai sensi dell'art. 50-bis del d.lgs. n. 189/2016)</i>
n. 2 dipendenti c/o Servizio Amministrativo-Affari demografici: n. 1 cat. D, n. 1 cat. B	
n. 2 dipendenti Servizio Polizia Locale (cat. C)	

Al personale di ruolo in servizio si aggiungono:

- n. 1 lavoratore socialmente utile di genere maschile c/o Servizio Tecnico-Manutentivo;
- n. 2 titolari di contratto co.co.co. di genere maschile c/o Servizio Lavori pubblici-Sisma-Protezione civile *(di cui uno da confermare qualora venga concessa dagli organi competenti la possibilità di prosecuzione del rapporto instaurato ai sensi dell'art. 50-bis del d.lgs. n. 189/2016)*
- n. 1 titolare di contratto co.co.co. di genere femminile c/o Servizio Lavori pubblici-Sisma-Protezione civile *(da confermare qualora venga concessa dagli organi competenti la possibilità di prosecuzione del rapporto instaurato ai sensi dell'art. 50-bis del d.lgs. n. 189/2016)*.

Rispetto al piano precedente, approvato in relazione al triennio 2018-2020, nel corso dell'anno 2018 sono cessate n. 2 unità del personale di ruolo, avendo conseguito i rispettivi requisiti per il trattamento di quiescenza. E' prevista, inoltre, una ulteriore cessazione nel corso dell'anno 2019.

Di conseguenza, si rileva che, allo stato attuale, permane la maggiore consistenza numerica del personale di ruolo femminile, rispetto a quella del personale di ruolo maschile.

Di seguito vengono individuati, in continuità con quanto già definito dal Comune di Tossicia, gli obiettivi del piano di azioni positive in relazione al triennio 2019-2021.

Art. 1 – Obiettivi generali del piano

Gli obiettivi che il piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per il personale in servizio presso l'Amministrazione;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

A tal fine, l'Amministrazione comunale di Tossicia, in continuità con quanto già avviato, intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate a produrre effetti concreti a favore delle lavoratrici.

Art. 2 – Aree tematiche e obiettivi specifici del piano

1) Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità:

- pubblicazione del piano di azioni positive
- coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia istituito presso il Comune di Tossicia, sulle tematiche di competenza.

2) Formazione ed aggiornamento:

- favorire la formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile in servizio presso l'Ente;
 - favorire la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione;
 - incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi.
- 3) Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
 - favorire possibili articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
 - promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- 4) Assunzioni:
- garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
 - operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali;
 - garantire, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da una adeguata motivazione.
- 5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:
- promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;
 - divulgazione del codice disciplinare del personale degli enti locali per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;
 - possibilità di segnalare al CUG, mediante gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione comunale, eventuali situazioni di disagio ovvero suggerimenti al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Art. 3 – Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale (2019-2021).

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