



COMUNE DI GRUMENTO NOVA

PROVINCIA DI POTENZA

C.A.P. 85050 - Piazza S. Pertini, 1 - Tel. 0975.65044 - Fax 0975.65073 - comunegrumentonova@rete.basilicata.it
Cod. Fisc.: 81000190769 - Part. IVA: 00258030766

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE Periodo 2016-2018

PER COPIA CONFORME
AGLI ATTI D'UFFICIO / ALL'ORIGINALE
Il Responsabile del Servizio Amministrativo
Dr.ssa Benedetta Brandi

PREMESSA

Il Comune di Grumento Nova, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Esso intende garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

In relazione alla previsione di cui all' art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (i Comuni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne), si formula il piano seguente.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

Il Piano azioni positive, tra l'altro, tende al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

Sono in servizio, alla data del 16.12.2016, presso il Comune di Grumento Nova, n. 13 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, n. 2 a tempo parziale (18 ore) e indeterminato e, in aggiunta, il Segretario Comunale.

Distribuzione del personale attuale

Lavoratori presenti al 16.12.2016: n° 15 a tempo indeterminato, di cui 2 part-time

Donne : n° 4 (27%)

Uomini: n° 11 (73%)

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E CATEGORIE CONTRATTUALI

Categ. D n° 1 uomo e n° 2 donne
Categ. C n° 6 uomini e n° 1 donna
Categ. B n° 2 uomini e n° 1 donna
Categ. A n° 2 uomini

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER AREE

Area amministrativa n° 4 uomini e n° 2 donne
Area Finanziaria n° - uomini e n° 2 donne
Area Tecnica n° 4 uomini e n° - donne
Area Vigilanza n° 3 uomini e n° - donne

PER COPIA CONFORME
AGLI ATTI D'UFFICIO / ALL'ORIGINALE
Il Responsabile del Servizio Amministrativo
D^{ssa} Benedetta Brandi

CRITICITA'

Nell'area tecnica e nell'area vigilanza non sussistono donne e ciò le svantaggia in ordine all'apprendimento sia dei procedimenti collegati all'urbanistica e ai lavori pubblici, quando non si richiedano profili professionali (geometra, ingegnere, etc) non espressamente previsti dalla legge e dagli ordinamenti professionali, sia dei procedimenti afferenti la viabilità, il commercio, le violazioni.

A) OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE PER SUPERARE LA CRITICITA':

- 1) Favorire la mobilità di dipendenti-donne da altre Aree, nel caso di incremento dell'organico di Area o di sostituzione di personale, quando non si tratti di profili professionali per i quali la legge e gli ordinamenti professionali specifici prevedano titoli di studio e/o specifiche abilitazioni all'esercizio della professione (es. ingegnere, geometra, etc.).

RESPONSABILITA' DI AREA

Per quanto riguarda le funzioni di Responsabile di Area, la situazione è la seguente:

AREE : n° 4 (quella Vigilanza è sprovvista di Responsabile e n. con Responsabile dipendente a tempo indeterminato)

DONNE: 2

UOMINI: 1

B) OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE per superare la criticita' :

- 1) Favorire la formazione progressiva delle donne in vista della possibilità, ove consentita dall'ordinamento, di accedere alla funzione di Responsabile di Area nonché per favorire l'affidamento ad esse, quando possibile e consentito, della funzione vicaria;
- 2) Favorire l'organizzazione del lavoro con conferenze periodiche di Area, nelle quali, ai fini della programmazione delle misure operative da parte dei Responsabili di Area, le donne possano incidere sulle scelte con la professionalità acquisita.
- 3) Favorire un produttivo coinvolgimento delle dipendenti nella produzione del notiziario di informazione istituzionale di prossima realizzazione, per far apparire proficuo il ruolo delle donne nell'Ente.

C) ALTRI OBIETTIVI:

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il Comune di Grumento Nova si impegna a favorire, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.



2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. La redazione di bandi di concorso e/o selezione deve assicurare il richiamo al rispetto della normativa in tema di pari opportunità e l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
5. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

D) Formazione e riqualificazione del personale.

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia. L'obiettivo è comunque quello di incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
3. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale. In tal senso, si fa rinvio al vigente regolamento della mobilità interna. Studi specifici potranno essere effettuati dal Comitato Unico di Garanzia, al fine di proporre all'Amministrazione specifiche iniziative.

E) Conciliazione e flessibilità orarie.

- L'obiettivo è quello di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti, anche mediante l'utilizzo delle seguenti misure:
1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time, su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative;
 2. concedere, quando richiesto, la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;
 3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio.
- Studi specifici potranno essere condotti dal Comitato Unico di Garanzia ai fini della proposta all'Amministrazione di misure specifiche.

F) Ambiente di lavoro

Gli obiettivi sono così individuati:

PER COPIA CONFORME

AGLI ATTI D'UFFICIO / ALL'ORIGINALE

Il Responsabile del Servizio Amministrativo

Dr.ssa Benedetta Bondi

1. tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
2. garantire condizioni di lavoro immuni da comportamenti molesti o mobbizzanti e da atteggiamenti miranti ad avvilire o a discriminare i dipendenti, in qualsiasi forma di manifestazione.

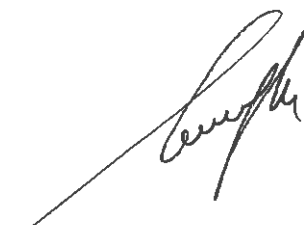
G) Diffusione piano delle azioni positive.

1. Il presente Piano verrà trasmesso alla Consigliera territoriale di pari opportunità e pubblicato sul sito istituzionale del Comune.
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione graduale a quanto ivi previsto.

H) Attuazione del piano

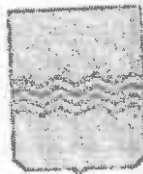
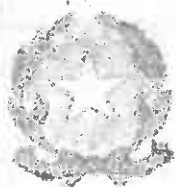
Il Comitato Unico di Garanzia collabora all'attuazione del piano, dettagliando, anche in termini temporali, le ipotesi operative.

PER COPIA CONFORME
AGLI ATTI D'UFFICIO / ALL'ORIGINALE
Il Responsabile del Servizio Amministrativo
D.ssa Benedetta Brandi



Brandi Benedetta





UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ
REGIONE BASILICATA
DIPARTIMENTO
POLITICHE DI SVILUPPO, LAVORO,
FORMAZIONE E RICERCA**

PROT. 197287/15AB

20 DIC. 2016

Spett.le Comune di Grumento Nova
C. a. del Dott. ssa Benedetta Brandi

ST.N. 150
20 DIC 2016
MUN. DI GRUMENTO NOVA

Anticipata a mezzo e-mail: comunegramentonova@rete.basilicata.it

Oggetto: Parere Piano Triennale Azioni Positive Comune di Grumento Nova.

Preso visione e valutato il Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità 2016/2018 del Comune di Grumento Nova con vostro prot. n. 9136 del 20/12/2016

Si Esprime Parere Positivo

In considerazione del fatto che le misure individuate risultano idonee. Si rimane in attesa di eventuali modifiche e ulteriori proposte, rammentando che questo Ufficio e il CUG del Comune di Grumento Nova potranno intessere una proficua collaborazione, anche mediante la stipula di accordi di collaborazione strategica come normativamente previsto e precisato dalle linee guida in allegato inoltrate.

Cordiali Saluti

Potenza, 20/12/2016

Avv. Ivana Maria Pizzonzi
Consigliera Regionale Effettiva di Parità
della Basilicata

Tel. 0971/669231

e-mail - consigliera@regionaleparita@regione.basilicata.it