



COMUNE DI ORCIANO PISANO
PROVINCIA DI PISA

**PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE A FAVORE
DELLE PARI OPPORTUNITA'**

2014-2016

Approvato con deliberazione G.C. n. 50 del 21.11.2014

PREMESSA

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano 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 e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale.

La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 (ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva e di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo.

FONTI NORMATIVE

- art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

OBIETTIVI ED AZIONI 2014 – 2016

Il presente Piano scaturisce dall'attività propositiva del C.U.G.

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

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE IN SERVIZIO

La dotazione organica del Comune di Orciano Pisano vede coperte a tempo indeterminato n. 5 posizioni. L'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

LAVORATORI	CAT. D3	CAT. D1	CAT. C	CAT. B3	CAT. B1	TOTALE
DONNE		1	3			4
UOMINI				1		1
TOTALE						5

A tale situazione va aggiunto n. 1 Segretario Comunale, in convenzione, donna.

La situazione complessiva del personale in servizio, vede, pertanto ad oggi, n. 4 donne e n. 1 uomini, per un totale di n. 5 unità di personale dipendente.

OBIETTIVI

OBIETTIVI	DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	A CHI E' RIVOLTO	PERIODO RIFERIMENTO
FORMAZIONE ED ATTIVITÀ DEL CUG	In fase di insediamento ed avviamento dell'attività del CUG: 1) accrescere la formazione dei membri che lo costituiscono sui temi di propria competenza (pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, discriminazioni, ecc..). Nello specifico si agirà con autoformazione individuale e/o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici. La suddetta azione riveste carattere prioritario e propedeutico ad una progressiva implementazione del tema "informazione /formazione", da valutare nei prossimi anni in fase di aggiornamento del seguente piano. 2) redazione ed approvazione del regolamento di funzionamento del CUG. 3) pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG.	CUG	A tutti i dipendenti	2014 - 2016

OBIETTIVI	DESCRIZIONE	SOGGETTI COINVOLTI	A CHI E' RIVOLTO	PERIODO RIFERIMENTO
FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E FAMILIARE	Nell'Ente è già in vigore l'orario flessibile di entrata e di uscita fino a mezz'ora. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate caso per caso e risolte nel rispetto dell'equilibrio tra le richieste del dipendente e le esigenze del servizio	Responsabili di Settore	Ai dipendenti che possono utilizzare l'orario	2014/2016

	avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazione di svantaggio familiare, purchè documentate.		flessibile in quanto compatibile con le esigenze di servizio e garanzia del pubblico interesse.	
FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	L'Ente è tenuto al rispetto delle norme in tema di limitazione alle spese di formazione (art. 6, comma 13, D.L. 78/10) e conseguentemente, le risorse disponibili per garantire la formazione, aggiornamento ecc., sono limitate ed esigue. Tuttavia, anche nell'ottica di una idonea valorizzazione delle professionalità nonché in esecuzione degli obblighi di formazione di cui al Piano della Anticorruzione e trasparenza, l'Ente sta cercando di attivare, compatibilmente con le proprie disponibilità finanziarie, delle convenzioni per la funzione associata di aggiornamento professionale.	Responsabili di Settore	A tutti i dipendenti	2014/2016
COMMISSIONI	Nelle commissioni di qualsiasi tipo il sesso femminile dovrà essere rappresentato per almeno un terzo dei componenti. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni, si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in materia di pari opportunità.	Responsabili di Settore	A tutti i dipendenti	2014/2016

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità. Un nuovo piano verrà adottato allo scadere del triennio 2014-2016.

Il CUG deve trasmettere, entro il 31 gennaio di ogni anno, al Responsabile del Servizio Personale, una relazione di sintesi delle attività svolte al fine di poter assolvere agli adempimenti di comunicazione previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso l'apposito portale informatico. La trasmissione della relazione di sintesi è sottoscritta dal Presidente del CUG; inoltre, sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti nonché pubblicata sul sito internet del Comune.

Il presente Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio online dell'Ente e sul sito internet nella Sezione Trasparenza.