

COMUNE DI LAVAGNA

Provincia di Genova

***PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2014/2016***

ADOTTATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. ____ DEL ____

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Lavagna intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Garantire le pari opportunità in materia di assegnazione del posto di lavoro; valorizzazione attitudini e capacità professionali.

Obiettivo 5. Sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo.

Obiettivo 6. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 7. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 8. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2

Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

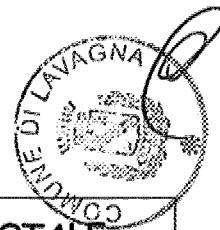
L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL: 31/12/2013

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 79
DONNE	N. 61
UOMINI	N. 140

Così suddivisi per Settore:



SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore dei Servizi alla persona, amministrativi di staff	14	18	32
Settore dei Servizi finanziari di staff e tributi	5	10	15
Unità Organizzativa Rel. con il Pubblico - Servizi Demografici	4	12	16
Settore dei Servizi alle imprese e al territorio	37	13	50
Corpo di Polizia Municipale	17	5	22
Dirigenti e Segretario Generale	2	3	5
TOTALE	79	61	140

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A4	1	
B1	5	
B2		
B3	11	4
B4	9	6
B5	4	
B6	3	
B7	9	2
C1	3	9
C2	1	4
C3	2	
C4	8	9
C5	10	12
D1	4	3
D2	2	1
D3	2	
D4	1	3
D5		
D6	2	5
Dirigenti	2	2
Segretario		1
TOTALE	79	61

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E RAPPORTO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	11	12	23
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	24	34	58
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	41	12	53
Posti di ruolo a part-time	1	1	2
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198 dell'11/4/2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Art. 3

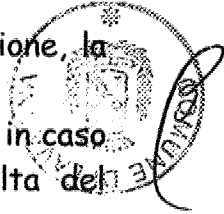
Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Lavagna si impegna a contribuire all'ottimizzazione del benessere sul luogo di lavoro ritenendo che un contesto lavorativo improntato in tal senso, rappresenti un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto, sia in termini di produttività che di affezione al lavoro;
2. Il Comune il 23 marzo 2011, con Determinazione del Segretario Generale n. 232, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, i cui compiti sono disciplinati dall'art. 57, comma 1 del D. L.vo 165/2001;

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

1. Non esistono possibilità per il Comune di Lavagna di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77 - n° 874/1986.

- 
2. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
 3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
 4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Art. 5

Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 4)

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Lavagna valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 6

Ambito di azione: sperimentazione di buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo (OBIETTIVO 5)

Obiettivi di questo progetto sono:

- favorire la circolarità delle informazioni;
- uniformare ed integrare le procedure ed i processi;
- coinvolgere i/le dipendenti nei progetti innovativi indipendentemente dal profilo professionale e motivare il loro senso di appartenenza all'Ente;
- lavorare per un obiettivo condiviso.

1. La sperimentazione di buone prassi potrà fornire l'occasione per modificare modalità operative professionali e relazionali all'interno degli uffici.
2. Una gestione del cambiamento, spesso vissuto negativamente, positiva ed attenta alle differenze ed alle risorse dovrebbe portare ad aumentare in ciascuno la consapevolezza del proprio ruolo lavorativo, valorizzare ed integrare le differenze, favorire il posizionamento in ruoli di responsabilità e decisionali di alcune donne, professionalmente competenti, e riqualificare i lavoratori e le lavoratrici che rischiano, per il cambiamento, di perdere il proprio ruolo e la professionalità acquisita.

Art. 7

Ambito di azione: formazione ed aggiornamento del personale (OBIETTIVO 6)

1. Compatibilmente con le risorse disponibili il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3. Il Comune, nei limiti delle disponibilità finanziarie e organizzative, si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

4. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Art. 8

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 7)

1. Il Comune di Lavagna favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. L'azione mira a venire incontro alle esigenze dei lavoratori padri e lavoratrici madri che debbano conciliare la propria attività lavorativa con gli orari scolastici; 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 l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

2. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

3. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

4. L'Ufficio Risorse Umane raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

Art. 9

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 8)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito

Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.



Art. 10

Durata

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

