



Città di Giugliano in Campania
Provincia di Napoli

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2015/2017**

(AI SENSI DELL' ART.48 DEL D. LGS. 11.04.2006, N.198)



Approvato con deliberazione commissariale n. 08 del 13.02.2015

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure “speciali”, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Esse rappresentano delle occasioni per apportare cambiamenti all'interno del tessuto organizzativo e sociale, a vantaggio della crescita professionale di lavoratrici e lavoratori.

Con la legge 28 novembre 2005, n. 246, articolo 6, veniva conferita delega al Governo all'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale riunire e coordinare tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Il D. Lgs. 11.04.2006, n.198 “*Codice della pari opportunità tra uomo e donna*”, a norma dell'art.6 della L. 28.11.2005, n.246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23.05.2000, n.196 “*Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*”, e alla L.10.04.1991, n.125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”.

Secondo quanto disposto da tale 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 svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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 Giugliano armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

L'art 48 del D. Lgs 11.04.2006 n.198 prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un **Piano di Azioni Positive**.

ANALISI DELL'ATTUALE SITUAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO:

Personale dipendente a tempo indeterminato distinto per categorie e genere alla data del 31.12.2014

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	2	2	4
D	21	17	38
C	91	50	141
B	33	18	51
A	7	1	8
Totale	154	88	242

Quadro di raffronto tra rappresentanza maschile e femminile all'interno dell'ente

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti	50%	50%
D	55,26%	44,74%
C	64,54%	35,46%
B	64,71%	35,29%
A	87,50%	12,50%

La rilevazione evidenzia che il divario tra i generi risulta inferiore ai due terzi, ad eccezione della fascia A, e pertanto non occorrono azioni per il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni di vertice.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Con il “Piano di Azioni Positive” il Comune di Giugliano intende garantire:

1. Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
2. Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Piano si articola in obiettivi ed azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

OBIETTIVI DEL PIANO

- 1) Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle pari opportunità
- 2) Formazione ed aggiornamento
- 3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro
- 4) Assunzioni
- 5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa

AZIONI

Obiettivo 1)

- Organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/collaboratrici;
- Organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell’andamento del “Piano di Azioni Positive”;
- Pubblicazione e diffusione del “Piano di Azioni Positive” e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione;
- Istituzione del “CUG” e redazione del relativo regolamento. Esso deve essere costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali e da un pari numero di dipendenti dell’Amministrazione. Tra i componenti sono da prevedere una figura di presidenza ed una di segreteria, che verbalizzi tutte le riunioni;
- Organizzazione e conduzione di incontri, seminari ed appuntamenti formativi sull’argomento, su richiesta del Comitato e sulle eventuali novità.

Obiettivo 2)

- Programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell’Ente;
- Prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione;
- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall’Ente o da altri soggetti istituzionali;
- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti.

Obiettivo 3)

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, etc..;
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- Promuovere l’utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;

- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità, con progetti specifici sulla conciliazione dei tempi e condivisione delle responsabilità familiari.

Obiettivo 4)

- Assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici 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 sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune 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.

Obiettivo 5)

- 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 EE.LL. 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.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (**2015/2017**).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

~~~~~