



COMUNE DI PEROSA ARGENTINA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2011/2013 *(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)*

INTRODUZIONE

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 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 luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. 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.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di PEROSA ARGENTINA armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente piano di azioni positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed ope-

rativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

PREMESSA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (marzo 2011), presenta il seguente quadro in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

dipendenti n. 17

donne n. 9

N.B. = non viene conteggiata n. 1 dipendente in servizio presso l'A.S.L. TO3 di Pinerolo (comando tramite Comunità Montana del Pinerolese).

..... così suddivisi per area:

Area	Uomini	Donne	Totale
Area Amministrativa e servizi generali, culturali, educativi e di vigilanza	3	6	9
Area Contabile, economico-finanziaria e delle attività produttiva	Ø	2	2
Area Tecnica per edilizia privata, lavori pubblici, urbanistica	5	1	6
TOTALE	8	9	17

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B3	Categoria B	Totale	%
Uomini	2	2	2	2	8	42%
Donne	2	6	Ø	1	10	58%
Totale	4	8	2	3	17	100%

Monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale per categoria:

Categoria	Uomini	Donne
B1	1	1
B2	==	==
B3	==	==
B4	1	==
B5	==	==
B6	2	==

Categoria	Uomini	Donne
B7	==	==
C1	1	3
C2	==	==
C3	1	2
C4	==	1
C5	==	==
D1	==	1
D2	==	==
D3	==	==
D4	2	1
D5	==	==
D6	==	==
TOTALE	8	9

Monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time	==	==	==
Categoria C	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	4	6
Posti di ruolo a part-time	==	2	2
Categoria B3	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	2	==	2
Posti di ruolo a part-time	==	==	==
Categoria B	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	1	==	1

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore a due terzi.

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art.

107 del D.Lgs. n. 267/2000: Donne: n. 2

 Uomini: n. 1

R.S.U.: Donne: n. 1
Uomini: n. 2

Segretario Comunale: n. 1 donna (in Convenzione)

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 6 donne - n. 10 uomini

Giunta Comunale: n. 2 donne – n. 4 uomini

N.B. Non figurano assessori/assessore esterni/e al Consiglio.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio il Comune di PEROSA ARGENTINA intende realizzare un piano di azioni positive teso a realizzare i seguenti obiettivi:

azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	Favorire politiche di conciliazioni tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio
strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessate
tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
periodo di realizzazione	Ogniquale volta se ne presenti la necessità/opportunità
Azione	2
Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro in detti periodi
descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa
strutture coinvolte	Ufficio personale e strutture interessate

nell'intervento	
tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso
Azione	3
Titolo	Corsi di formazione e/o di aggiornamento
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente, quando necessarie
obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia
descrizione intervento	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 sopra con quelle formative/professionali
strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e lavoratori interessati
tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
periodo di realizzazione	Ogniqualevolta se ne presenti l'occasione
Azione	4
Titolo	Info pari opportunità sul sito web del Comune
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
descrizione intervento	Istituzione, sul sito web comunale, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio segreteria
tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione