

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE **per il triennio 2017 - 2019**

1. Finalità

Il Comune di Tavarnelle Val di Pesa finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro, tra uomo e donna.

Con il Piano si vuole contribuire a promuovere, da un lato, l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro, nei servizi e nelle qualifiche professionali nei quali esse sono, eventualmente, rappresentate, e, dall'altro, a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

2. Analisi della dotazione organica

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Tavarnelle Val di Pesa non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune presenta una sostanziale situazione di equilibrio di genere; attualmente, infatti, l'organico dell'Ente risulta, all'01.01.2017, costituito da n. 48 dipendenti di cui n. 24 di sesso femminile e n. 24 di sesso maschile, così come risulta dalla tabella che segue:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. "D"	9 (56,25%)	7 (43,75%)	16
Cat. "C"	13 (68,40%)	6 (31,60%)	19
Cat. "B"	2 (15,40%)	11 (84,60%)	13
			48

I dati sopra riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Tavarnelle Val di Pesa da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. C'è comunque da tener presente uno "squilibrio" nella cat. B dovuto comunque al fatto che in detta categoria è prevalente la componente maschile degli operai.

3. Le azioni del Piano

Il Piano delle Azioni Positive del Comune si inserisce all'interno di una strategia avviata per arricchirla di "nuove iniziative" volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei dipendenti e delle dipendenti, definendo, contestualmente, da un alto "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

4. Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Ai sensi della normativa richiamata in premessa, con Deliberazione della Giunta Comunale n.39 del 19/04/2011, l'Amministrazione ha istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", cui sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica.

5. Codice di Condotta contro le molestie sessuali e il mobbing

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminanti a connotazione sessuale, diviene oggetto della Raccomandazione n. 92/131/ CEE, adottata dall'Unione Europea il 27.11.1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un "Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

Il Comune di Tavarnelle Val di Pesa si impegna ad attuare quanto previsto dal Codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali, adottando prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

A garanzia di imparzialità, il C.U.G. può proporre la nomina, anche in forma associata con altri Enti, della figura della Consigliera di Fiducia, alla quale potranno rivolgersi i dipendenti e le dipendenti vittime di comportamenti discriminatori.

6.Osservatorio Permanente

Il C.U.G. funge da "*Osservatorio Permanente*", vigilando sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

Gli obiettivi di tale azione di vigilanza sono i seguenti:

verifica dell'uniformità di trattamento economico, riferito al salario accessorio ed alle indennità di posizioni organizzative, al fine di evidenziare eventuali disparità;

individuazione delle ipotesi di intervento finalizzate a risolvere eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità;

mappatura dell'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni organizzative;

monitoraggio dell'equità dei bandi di concorso, per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale, al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

7.Azioni Positive

Il Comune intende operare in queste direzioni:

- a) attuare azioni di formazione e sensibilizzazione sul piano della parità e delle pari opportunità, uguaglianza uomo-donna, mobbing;
- b) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- c) introdurre, per fini di cui al punto a), ove se ne ravvisi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro, al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere, inoltre, sempre per i motivi succitati, ad eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
- d) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- e) garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale e di aggiornamento adottando idonee modalità organizzative e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- f) assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- g) 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;
- h) 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 delle parti;

Le tematiche della pari opportunità, del mobbing e dell'uguaglianza uomo/donna, verranno tenute in considerazione nell'adesione ai corsi di aggiornamento del personale, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti.

8. Organizzazione del lavoro.

In tale ambito saranno discussi, anche consultando le RSU, modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto f).

Si studieranno, inoltre, per le/i lavoratrici/lavoratori dipendenti forme di agevolazione per l'accesso dei figli alle scuole o per l'organizzazione di forme di sostegno, ove necessario tramite progetti che potranno essere finanziati con le risorse di cui all'art. 11.

9. Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2017- 2019 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia delle azioni che saranno intraprese, il C.U.G. effettuerà un monitoraggio periodico delle azioni stesse al fine di apportare eventuali interventi correttivi.

10. Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2017- 2019. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nella prima fase di attuazione del Piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

11. Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

12. Disposizioni finali.

Nel periodo di vigenza del piano triennale, potranno essere presentati al C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e/o possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, affinché gli stessi possano contribuire alla redazione del piano per il triennio successivo.