

COMUNE DI ARCISATE
(prov. di Varese)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 / 2021

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 89 DEL 28.6.2019 _____

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

PREMESSA

L'art. 48, comma 1 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra donne e uomini nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e la promozione di azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività di responsabilità, nonché sostenendo la possibilità di concorrere alla copertura di ruoli decisionali, da parte delle donne, nelle varie 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 dalla Direttiva a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità in data 04.03.2011, ad oggetto:"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici 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/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e dell'art. 21 della L. 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; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo – donna in materia di occupazione e impiego.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Arcisate vede coperte a tempo indeterminato n. 45 posizioni; l'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini e donne:

LAVORATORI	CAT. D1	CAT. C	CAT. B3	CAT. B1	TOTALE
Donne	3	19	0	2	24
Uomini	6	9	0	4	19
Totale	9	28	0	6	43

A tale situazione vanno aggiunti:

n 1 Segretario comunale in convenzione con il Comune di Cazzago Brabbia (donna)

L'Ente presenta un numero di dipendenti donne superiore a quello degli uomini

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Le Azioni Positive sono misure temporanee e speciali che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Per il Triennio 2019-2021 si propongono le seguenti azioni:

- **Monitoraggio della formazione**

Si intende procedere al monitoraggio dell'attività di formazione dei dipendenti, in particolare per quelli con contratto part time. Lo scopo è quello di stabilire se l'orario di lavoro limita la possibilità di partecipare ad attività di formazione.

Sulla base dei dati rilevati si intende predisporre un report che, raccogliendo anche i dati già raccolti nel corso del 2017 e del 2018, consenta di chiarire lo sviluppo delle attività formative dell'Ente su base triennale e verificare eventuali criticità.

Destinatari: Tutto il personale

- **Monitoraggio delle posizioni lavorative part-time**

Si intende procedere al monitoraggio delle posizioni lavorative part-time su base triennale al fine di predisporre un report. Lo scopo è quello di la distribuzione del part time a livello di genere e verificare eventuali criticità.

Destinatari: Tutto il personale

- **Elaborazione di proposte per la Contrattazione Decentrata.**

Si intende porre particolare attenzione alle dinamiche della Contrattazione decentrata, sollecitandone gli attori alle tematiche sul tema delle pari opportunità e della valorizzazione del benessere dei lavoratori eventualmente promuovendo la presentazione di proposte specifiche.

Destinatari: Personale, Organizzazioni Sindacali, Amministratori.

- **Promuovere il ruolo e le attività della CUG**

Si intende promuovere iniziative nei confronti dei dipendenti sul tema delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni. In particolare per le attività svolte dalla Cug e sui risultati delle attività di monitoraggio realizzate e per le proposte presentate.

Destinatari: Tutto il personale

DURATA -MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità. In tal senso saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.

Il C.U.G., in collaborazione con l'ufficio personale, predisporrà una sintetica relazione annuale di rendicontazione delle azioni sopra individuate; la relazione sarà destinata alla giunta Comunale, al Segretario ed ai Responsabili di Settore.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera Provinciale di Parità.

Sarà inoltre reso noto a tutte le dipendenti e i dipendenti attraverso la rete intranet del Comune di Arcisate.