

COMUNE DI MANOPPELLO

(PROVINCIA DI PESCARA)

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2012/2014 – Art.48 del D.Lgs.n.198/2006

(Allegato alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale)

PREMESSA

La legge n.125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive.

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n.198 "codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art.6 della Legge del 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 delle 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 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.

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.

In considerazione di quanto sopra esposto il Comune di Manoppello armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto di questo Comune come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

DOTAZIONE ORGANICA – L'analisi attuale della situazione del personale dipendente in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato presenta i seguenti quadri di raffronto di presenza di uomini e donne:

1° Riferimento – SITUAZIONE di fatto al 31 dicembre 2011

TOTALE DIPENDENTI DI RUOLO IN SERVIZIO N.23

DONNE N. 4
UOMINI N.19

Lavoratori	Ctg. "D"	Ctg. "C"	Ctg. "B"	Ctg. "A"	TOTALE
Donne	2	1	==	1	4
Uomini	2	5	11	1	19

di cui dipendenti nominati responsabili di Area (Posizioni Organizzative) n.2 uomini e n.2 donne
Segretario comunale: UOMO (in convenzione con altri due comuni).

COMUNE DI MANOPPELLO

(PROVINCIA DI PESCARA)

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2012/2014 – Art.48 del D.Lgs.n.198/2006

(Allegato alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale)

Si prende atto dell'equilibrio della presenza femminile per quanto riguarda le categorie di vertice e la responsabilità delle posizioni organizzativa. Lo squilibrio maggiore si evidenzia nel servizio tecnico composto interamente da uomini (categoria "B").

2° Riferimento – SITUAZIONE al 1° Gennaio 2012 (stabilizzazione precari G.C.n.199/2011)

TOTALE DIPENDENTI DI RUOLO IN SERVIZIO N.43

DONNE N.16

UOMINI N.27

<u>Lavoratori</u>	<u>Ctg. "D"</u>	<u>Ctg. "C"</u>	<u>Ctg. "B"</u>	<u>Ctg. "A"</u>	<u>TOTALE</u>
Donne	2	1	7	6	16
Uomini	2	5	14	6	27

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 ai due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell' Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

In tale ambito questa Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni finalizzate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AREE TEMATICHE - OBIETTIVI

1) Sensibilizzazione, informazione comunicazione sulle Pari Opportunità:

- Organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/trici,
- 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 Comitato Pari Opportunità e redazione del rispettivo 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 e una di segreteria che verbalizzi tutte le riunioni.

Organizzazione e conduzione di incontri, seminari e appuntamenti formativi sull'argomento su richiesta del Comitato o sulle eventuali novità.