



CITTA' di ORTONA
Medaglia d'oro al valor civile

PROVINCIA DI CHIETI

PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ORTONA TRIENNIO 2015 /2017

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 che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il presente Piano per le Azioni Positive per il triennio 2015/2017 viene adottato al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

L'ORGANICO DEL COMUNE

Il piano delle azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione del personale in servizio che presenta il seguente quadro di raffronto:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali e Servizi demografici	17	21	37
Servizi finanziari e risorse umane	4	13	16
Attività Tecniche e Produttive	16	11	26
Servizi sociali, culturali e tempo libero	15	14	28
TOTALE	52	59	107

di cui n. 9 (nove) Posizioni Organizzative, così distribuite:

- n. 5 donne;
- n. 4 uomini.

I Dirigenti, in numero di 4, sono uomini.

Il Segretario Comunale è donna.

L'organizzazione del Comune di Ortona è caratterizzata da una forte presenza femminile e per questo si rende necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano, se correttamente utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare i suoi dipendenti, dando la possibilità alle lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi.

LE AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Ortona si impegna a rendere operativo il C.U.G.e, attraverso quest'ultimo, a:

- 1.** Promuovere indagini conoscitive sul benessere organizzativo del personale;
- 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 3.** Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro fino al 50% del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc., purchè compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- 4.** Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett.C) del D. Lgs. n. 165/2001, garantire:
 - a) La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - b) Adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
 - c) Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezioni;

- d) Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità anche mediante l'istituzione nel sito Web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

OBIETTIVO 1)

Il Comune promuoverà un'analisi, anche attraverso il C.U.G., dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio e realizzerà un questionario da somministrare in forma anonima a tutto il personale, da cui si possano evincere i reali bisogni dello stesso.

OBIETTIVO 2)

Il Comune di Ortona si impegna concretamente a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da:

- diffomità di trattamento e valutazione dei dipendenti;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- casi di mobbing.

Il comune si impegna a promuovere la sicurezza sul lavoro, anche in relazione allo stress correlato. Il decreto legislativo n. 81/2008 ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro correlato quando essa emerga, andando oltre l'adempimento e svolgendo azioni positive dirette e prevenire tale stress e ad analizzare tale tipologia di rischio.

OBIETTIVO 3)

Il Comune si impegna a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di individuare soluzioni che permettano di meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non necessariamente legate alla genitorialità.

OBIETTIVO 4)

L'Ente si impegna a tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. A tal fine dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, attraverso opportune iniziative.

OBIETTIVO 5)

Il Comune di Ortona garantisce la raccolta e la diffusione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.) anche attraverso uno spazio dedicato sul proprio sito web.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere - alla scadenza – ad un adeguato aggiornamento dello stesso

Ortona, _____