



COMUNE DI GALLICCHIO

Provincia di Potenza

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2009 - 2011

EX ART. 7 C. 5 D. LGS. N. 196/2000

(Art. 48 "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni", D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

A. Il quadro di riferimento

1. I principi dettati dagli atti fondamentali dell'Ente

Il Comune di Gallicchio assume quali principi ispiratori della propria azione l'affermazione di pari opportunità tra uomo e donna, sostenendo programmi e politiche al fine di garantire l'effettiva uguaglianza nella vita economica e sociale, in applicazione della legge. Lo Statuto Comunale all'art.2 –"principi generali" testualmente recita:

1 – Il Comune nel rispetto degli interessi di tutti i cittadini e del proprio patrimonio storico e culturale, ispira la propria azione ai seguenti principi generali:

- a) tutela e promozione della persona umana;*
- b) tutela e promozione della famiglia;*
- c) tutela e promozione dei diritti dei cittadini;*
- d) sviluppo di una equilibrata convivenza sociale;*
- e) tutela e promozione della parità giuridica, sociale ed economica della donna;*
- f) superamento degli squilibri economici, sociali e territoriali esistenti nel proprio ambito e nella comunità nazionale;*
- g) promozione della funzione sociale, dell'iniziativa economica, pubblica e privata, anche attraverso lo sviluppo di forme di associazionismo economico e di cooperazione;*
- h) sostegno della realizzazione di un sistema globale ed integrato di sicurezza sociale e di tutela attiva delle persone in grado di affrontare situazioni di disagio sociale e personale anche con la collaborazione delle organizzazioni di volontariato;*
- i) sostegno e promozione del diritto allo studio, alla cultura ed alla informazione;*
- j) sviluppo del turismo sociale e dello sport dilettantistico;*
- k) tutela e valorizzazione delle risorse culturali, storiche, archeologiche ed ambientali nell'interesse della comunità ed in funzione di una sempre più alta qualità della vita;*
- l) la realizzazione delle condizioni di pari opportunità fra i due sessi nella vita civile e amministrativa del Comune;***
- m) impegno sui temi della convenzione sui diritti civili;*
- n) impegno sui temi della convenzione sui diritti delle classi sociali più deboli;*
- o) favorire la partecipazione della comunità cittadina alla vita istituzionale - comitati di zona o quartiere – consiglio dei ragazzi;*
- p) sviluppo della formazione in generale e di quella professionale;*
- q) sviluppo dei servizi socio-sanitari.*

Criteri generali per l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento e l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

La disciplina in materia di sviluppo di carriera e di assunzioni prevede procedure di reclutamento caratterizzate dal rispetto delle pari opportunità e il modello organizzativo del Comune di Gallicchio si fonda su criteri di valorizzazione delle risorse umane, garantendo il miglioramento delle condizioni lavorative, la crescita professionale del personale, le pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso ed il trattamento sul lavoro.(art.44, comma 3 dello Statuto) .

2. I principali riferimenti normativi e contrattuali

- DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";
- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale e per l'area della dirigenza.

3. le prospettive per lo sviluppo di un sistema di rendicontazione e di bilancio di genere

Si propone come momento di approdo e di sintesi di un percorso di diffusione della cultura di genere all'interno e all'esterno dell'Ente.

Il diritto di cittadinanza di entrambi i sessi, donne e uomini, impone la gestione delle diversità, per cui tutte le politiche di un Ente Pubblico, dovrebbero essere attraversate dalla consapevolezza di genere; il presupposto di un bilancio di genere è infatti la considerazione, che le politiche economiche non siano neutrali e che quindi, le scelte di chi governa, abbiano un'influenza diversa su uomini e donne, in ragione dei diversi carichi di lavoro e familiari; è in tale direzione, che possiamo sostenere che un bilancio basato anche sui generi, consente una maggiore efficienza delle politiche pubbliche.

Il bilancio di genere, non è la produzione di un bilancio separato per le donne, ma ha l'obiettivo di leggere tutti i contenuti di un bilancio, in relazione ai generi, e quindi verificare, in che modo e in quale misura, l'insieme delle politiche attuate dall'Ente, contribuisce alla promozione della parità tra donne e uomini e al miglioramento della vita delle donne, ma anche degli uomini.

B. La pianificazione delle Azioni Positive per il triennio 2009 – 2011

Le azioni previste:

1. Adozione del Piano di Azioni Positive triennio 2009-2011

L'obiettivo a cui tendere riguarda la rimozione degli ostacoli che possono impedire la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro. Tra le finalità trasversali che il Piano dovrà perseguire, assumerà importanza prioritaria la promozione e la valorizzazione personale e professionale delle donne nei diversi ambiti di attività dell'Ente, sviluppandone le opportunità di conciliazione dei diversi tempi di vita e favorendone le prospettive di sviluppo in termini di competenze e del ruolo.

2. Attuazione della Direttiva della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"

Redazione della relazione annuale ed evidenziazione nel bilancio annuale delle attività e risorse destinate all'attuazione della direttiva.

3. Comitato Pari Opportunità

Costituzione del Comitato Pari Opportunità dell'Ente e approvazione del regolamento che ne disciplina le attività e i/le componenti

Le azioni previste per il rilancio del ruolo del Comitato sono le seguenti:

- a. Preliminarmente dovrà essere attuata una revisione delle nomine, al fine di favorire l'attiva e convinta partecipazione dei componenti e, sul piano più strettamente operativo, l'aggiornamento, laddove necessario, del Regolamento di funzionamento;
- b. Riconfermare e consolidare il ruolo del Comitato Pari Opportunità dell'Ente attraverso un coinvolgimento attivo nella definizione del presente Piano e nella attuazione delle azioni dallo stesso previste.

4. Codice di comportamento per la tutela e prevenzione delle molestie sessuali e morali

Dotare l'Ente, in sinergia con il succitato Comitato Pari Opportunità di un codice di condotta per la prevenzione e tutela delle molestie sessuali. Lo stesso codice di comportamento potrebbe essere articolato sia contro le molestie sessuali, sia contro le molestie morali.

5. Formazione e cultura organizzativa

La formazione rappresenta nell'Ente una leva essenziale, non solo per lo sviluppo delle competenze individuali e dell'organizzazione, ma anche per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi.

L'impegno dell'Ente è di garantire il massimo della partecipazione delle dipendenti, adottando il più possibile modalità organizzative che consentano la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Le azioni previste sono le seguenti:

- a. Percorso formativo sulla comunicazione di genere, attenta alle differenze da rivolgersi a tutti i dipendenti interessati, per l'utilizzo di linguaggi non discriminatori nella comunicazione istituzionale (interna all'Ente e con il territorio, i soggetti istituzionali e non, i cittadini).
- b. La predisposizione del bilancio di genere, con le modalità e le finalità più sopra descritte.

6. Politiche di conciliazione dei diversi tempi di vita

L'Amministrazione è stata, negli anni, impegnata ad attivare politiche di conciliazione a favore di tutti dipendenti: orario di lavoro e agibilità degli istituti di legge e/o contrattuali specifici (flessibilità, congedi parentali, etc.)

C. RELAZIONE PROGRAMMATICA- PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2009-2011

La programmazione per il triennio 2007-2009 che si intende mettere a punto all'interno del "Piano di Azioni Positive" si inserisce in un più vasto quadro di rafforzamento della coesione sociale e di affermazione dei diritti di cittadinanza, in stretta coerenza sia con le indicazioni provenienti dall'Unione Europea relative alla parità e all'uguaglianza di opportunità, così come espresse in particolare nella "Strategia Europea per l'Occupazione", nella "Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea" (Trattato di Nizza 2000, art. 23), nella "Costituzione Europea" (art. 4), sia con quanto affermato a livello nazionale, a partire dai principi contenuti nella Costituzione italiana (art. 3 e art. 51).

In questa direzione, il Piano intende proporre un obiettivo condiviso: conoscere e sulla base delle conoscenze acquisite migliorare la condizione di vita e di lavoro delle donne e degli uomini che vivono e operano sul territorio comunale, che vada a realizzarsi favorendo specifiche condizioni, quali, in particolare:

- la partecipazione attiva e l'eguaglianza sostanziale dei due generi al mercato del lavoro,
- la conciliazione tra responsabilità professionali e impegni familiari,
- una sempre maggiore condivisione dei carichi familiari, e la creazione di reti amicali di aiuto
- il raggiungimento e il mantenimento di condizioni di cittadinanza attiva,
- la promozione di una effettiva capacità di rappresentanza,
- la valorizzazione e il sostegno a forme di associazionismo femminile, e la promozione della costruzione delle reti di genere
- il contrasto alle diverse forme di discriminazione,
- la lotta contro tutte le manifestazioni di violenza contro le donne.

Prioritariamente si deve procedere all'attivazione del Comitato Pari Opportunità con la convinzione della sua valenza innanzi tutto sul piano culturale, ma anche della sua utilità in quanto strumento di proposta all'Amministrazione per favorire la reale applicazione delle pari opportunità fra donne e uomini, fra cittadine e cittadini, fra lavoratrici e lavoratori.

Il Piano delle azioni positive predisposto è stato illustrato alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

L'organizzazione del Comune non vede una forte presenza femminile: per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica, come uno specchio della cultura dell'Ente e della sua coerenza fra azione amministrativa e piani di gestione del personale che può essere rafforzata adottando iniziative che migliorino ulteriormente il contesto lavorativo interno.

La legge 125/91 imponeva a tutte le P.A. di dotarsi di Piano di azioni positive e il successivo decreto legislativo n. 29/93 riprendeva questa disposizione stabilendo l'obbligatorietà della costituzione dei Comitati per le Pari opportunità. Il piano è quindi strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare alle donne, nei percorsi lavorativi, non pochi disagi e difficoltà. Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare ulteriormente le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Il presente piano ha valenza triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive.

D. IL PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2009-2011

1. Introduzione

La legge 125 del 1991 sulle azioni positive, rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia, in tutta l'Europa occidentale. Il percorso che ha condotto dalla parità formale della legge n.903 del 1997 alla parità sostanziale della legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- La istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- L'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- Il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

- L'istituzione del Consigliere di parità che partecipa senza diritto di voto alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

Tale legge può essere definita una legge manifesto, in quanto si apre con la dichiarazione delle proprie finalità: l'occupazione femminile e realizzare la sostanziale uguaglianza tra uomini e donne nel lavoro... mediante ... azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

In particolare:

- eliminare o superare la disparità di fatto di cui soffrono le donne sia prima che durante il lavoro;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori professionali (tecnologicamente avanzati) e nei livelli (di responsabilità) nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.
- valorizzare la differenza femminile attraverso strumenti denominati Azioni Positive.
- Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, ed eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze

L'adozione delle Azioni Positive è obbligatoria per le PP.AA., sentiti gli organismi più rappresentativi del personale, con l'istituzione dei Comitati P.O. aziendali.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

La materia trova terreno fertile nelle competenze istituzionali e politiche dell'Ente Locale, con particolare riferimento ai problemi della formazione, dell'orientamento, dell'occupazione, della neo-imprenditorialità, della vivibilità urbana e della qualità sociale.

Le politiche di pari opportunità che l'Amministrazione comunale di Gallicchio intende avviare, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all'attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il modo sono composti in donne e di uomini: essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile. E ciò non solo perché costituisce un presupposto di innovazione e di efficacia della politica di "uguaglianza di opportunità", ma perché rappresenta l'elemento fondativo in un pieno diritto di cittadinanza dei due generi: il maschile ed il femminile; i quali non sono semplicemente due attributi biologici attinenti la riproduzione della specie o i rapporti di potere, bensì due categorie dell'esistente in continuo dialogo.

L'Ente locale ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, per primo deve promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a promuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

2. Piano azioni positive

Obiettivi:

- 1) Favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate;
- 2) Facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro potenziando le risorse e le competenze interne, con particolare riferimento alla componente femminile;
- 3) Promuovere la qualità del lavoro;

- 4) Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità dei dipendenti e delle dipendenti all'interno dell'Amministrazione al fine di rimuovere i vincoli allo sviluppo professionale, con particolare riferimento alle donne.
- 5) Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne;
- 6) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità, nonché facilitare le relazioni interpersonali tra donne e uomini;
- 7) Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali nel luogo di lavoro;
- 8) Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni :

Azione 1

- Monitoraggio sulla condizione del personale dell'Ente;

Azione 2

- a) Studio sugli avanzamenti di carriera delle donne negli ultimi 5 anni (serie storica);
- b) Monitoraggio e valutazione delle posizioni organizzative;

Azione 3

- Individuazione degli indicatori di qualità del lavoro (percezione della soddisfazione, bisogno di conciliazione, rapporti con colleghi e superiori orari ecc.);

Azione 4

- a) Analisi di fattibilità di una scheda professionale del lavoratore e della lavoratrice (formazione, contenuti delle attività lavorative e competenze, congedi, orario di lavoro ecc.);
- b) Sostegno all'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali attraverso iniziative di mentoring, formazione specifica, ecc.;

Azione 5

- a) Rilevazione della soddisfazione dei dipendenti e delle dipendenti, dei dirigenti e delle dirigenti nell'utilizzo del part-time e degli altri strumenti contrattuali e legislativi di conciliazione;
- b) Interventi di formazione sulla dirigenza riguardo alla flessibilità oraria come principio di cambiamento organizzativo e di supporto all'occupazione femminile;

Azione 6

- a) Indagine rivolta a tutto il personale (compresi i dirigenti) per rilevare il clima amministrativo sulle pari opportunità e il problema della conciliazione;
- b) Istituzione del Comitato di Pari Opportunità (C.P.O.);
- c) Corsi di aggiornamento su pari opportunità e conciliazione rivolti ai componenti del C.P.O.;
- d) Istituzione di una pagina Web a cura del C.P.O. di divulgazione della normativa sulle Pari Opportunità;

Azione 8

- a) Realizzazione di un'edizione commentata del Codice sulle molestie sessuali e sul mobbing;
- b) Istituzione della figura della Consigliera di fiducia

Azione 9

- Implementazione e potenziamento dello specifico spazio intranet sulle pari opportunità.

Esiti attesi :

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
- Favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei cittadini e delle cittadine e delle dipendenti e dei dipendenti;
- Sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'Amministrazione;
- Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'Ente la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori oltre che migliorare la produttività e il clima lavorativo.

Soggetti coinvolti

1) Area Personale e Organizzazione , Segreteria, Comitato P.O., Ufficio statistica

ALTRE INIZIATIVE

- Proseguimento del lavoro di revisione in ottica di genere dei principali regolamenti, in primis lo Statuto Comunale e i vari strumenti di pianificazione
- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità della Commissione Europea, con progetti specifici sulla varie iniziative adottate
- Sperimentazione di modalità di convocazione delle assemblee pubbliche che favoriscano la presenza femminile nei luoghi decisionali.
- Promozione della conoscenza e utilizzo del fondo librario mediante iniziative culturali nei confronti dei dipendenti e della cittadinanza. (cicli di conferenze, diffusione di opuscoli e segnalibri nelle occasioni pubbliche).

* * *

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n . 75 del 16/10/2009

Trasmesso alla CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA' IN DATA 21/10/2009