



COMUNE DI CANOSA DI PUGLIA
Prov. Barletta – Andria – Trani

**PIANO DI AZIONI POSITIVE
(P.A.P.)**

TRIENNIO 2012/2014

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246 e s.m.i.

Premessa:

L'adozione del Piano triennale di Azioni Positive risponde ad un obbligo di Legge ma nel contesto del Comune di Canosa di Puglia vuol porsi 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.

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 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.

Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006 n 198 "Codice delle 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 dell'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 del 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Canosa di Puglia armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

C U G

L'Amministrazione Comunale nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche di genere e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, con Delibera di Giunta Comunale n 20 del 02 febbraio 2012 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia denominato "CUG".

Il CUG è costituito in maniera paritetica da n 4 componenti dell'Amministrazione comunale, n 2 di sesso femminile con relativi supplenti e n 4 componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali, n 1 di sesso femminile e n 3 di sesso maschile, con relativi supplenti.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione, dirigente e non dirigente.

Art 1 **Obiettivi**

Il Comune di Canosa di Puglia intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- Ob 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- Ob 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Ob 3. Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Ob 4. Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Ob 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Ob 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle Pari Opportunità.

Art.2 **Ambito d'azione: analisi dati del personale (Obiettivo 1)**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori;

Fotografia del personale al 01/12/2012

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	n 135
DONNE	n 40
UOMINI	n 95

A questi vanno aggiunti n 1 Dirigente donna a tempo determinato e n. 1 dipendente donna a tempo pieno e determinato, n 1 giornalista e n 1 portavoce donna extra dotazionale.

I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa sono n 4, n 2 di sesso maschile e n. 2 di sesso femminile.

I dipendenti titolari di "alta professionalità" sono n. 2 di sesso maschile.

Personale suddiviso in Settori:

Settore	Uomini	Donne	Totale
Segreteria Generale	13	7	20
SUAP - Politiche Socio - Culturali, Scuola, Sport -Turismo e Spettacolo	17	9	26
Bilancio – Programmazione – Finanze – Tributi – Economato	5	8	13
Demografici - Personale	12	5	17
Edilizia ed Urbanistica	4	1	5
Lavori Pubblici e Manutenzione – Valorizzazione e Sviluppo del Territorio - Ambiente	18	5	23
Polizia Municipale e Amministrativa	26	5	31

Personale suddiviso per categoria giuridica:

Categoria	Uomini	Donne
A	16	--
B	10	02
B3	09	01
C	47	24
D	06	09 + 01 (tempo determinato PdZ)
D3	04	03
Dirigenti	03	01 (tempo determinato PdZ)
Segretario Generale	--	01

Forme di lavoro flessibile

Forme di lavoro	Uomini	Donne	Totale
Incarico professionale - giornalista		1	1
Prestazione occasionale - portavoce		1	1

Va sottolineato che la maggior presenza di lavoratori di sesso maschile sul totale dei dipendenti viene registrata soprattutto nel Comando di Polizia Locale, mentre la maggior presenza delle donne in servizio viene registrata al Settore Bilancio e Finanze.

Il Comune di Canosa di Puglia si impegna a raccogliere informazioni circa la situazione lavorativa dei dipendenti di entrambi i sessi attraverso la predisposizione e la successiva somministrazione di questionari/interviste.

Lo scopo è quello della conoscenza della situazione di genere sulle tematiche delle Pari Opportunità del personale dipendente.

Dopo l'attenta analisi degli stessi e la valutazione dei punti di forza e delle criticità su eventuali situazioni discriminatorie concernenti la carriera, le esigenze e le aspettative di donne e uomini sul lavoro, si provvederà alla programmazione degli interventi attraverso percorsi formativi mirati con l'eventuale attivazione di "focus group" strumento importante per l'acquisizione di riscontri diretti sulla disparità di genere.

Tutto ciò con l'intento di rimuovere le eventuali problematiche.

E' prevista inoltre la diffusione dei dati emersi al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle Pari Opportunità e di genere; il risultato di tale comunicazione diffusa ai dipendenti con l'intento di produrre una maggiore condivisione e partecipazione per il raggiungimento degli obiettivi, in primis sensibilizzare la classe dirigente e i titolari di posizioni organizzative.

Art. 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 2)

1 Il Comune di Canosa di Puglia si impegna affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;

- 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.

Il Comune si impegna a contrastare il “mobbing” per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un clima sereno e favorevole alle relazioni interpersonali fondato sui principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto. attraverso la predisposizione del codice di condotta.

L’Ente si impegna inoltre a predisporre il “codice di condotta” contro le molestie sessuali.

In caso di segnalazioni il CUG adotterà gli opportuni provvedimenti.

Art. 4

Ambito d’azione:assunzioni (Obiettivo 3)

Il Comune di Canosa di Puglia si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l’uno o l’altro sesso.

Art. 5

Ambito di azione:assegnazione del posto (Obiettivo 3)

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Canosa di Puglia 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 dell’interesse delle parti.

Art. 6

Ambito di azione: formazione (Obiettivo 4)

Il Comune di Canosa di Puglia valutate le esigenze di ogni Settore consentirà la uguale possibilità di formazione, valutando la possibilità di articolare gli orari e le sedi e quant’altro utile a renderli accessibili a tutti.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo particolari forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l’assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune di Canosa di Puglia si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto , un modulo concernente la formazione sulle pari opportunità rivolto a tutti i dipendenti comunali.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l’affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso l’attivazione di iniziative formative atte a colmare le eventuali difficoltà.

Art. 7

Ambito di azione:conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 5)

Il Comune di Canosa favorisce l’adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche.

In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità.

L'Ufficio di Piano del Comune di Canosa di Puglia ha effettuato, con un finanziamento regionale uno studio di fattibilità per l'elaborazione del Piano dei tempi e degli spazi già approvato dal Coordinamento Istituzionale dell'Ambito Territoriale n 3.

Con successivo finanziamento regionale sarà possibile avviare due azioni sperimentali, quali il "Pedibus e il taxi sociale" che potranno essere sottoposti all'attenzione dei componenti del CUG prima della presentazione ufficiale, al fine di individuare eventuali connessioni operative.

Art. 8

Ambito di azione: informazione e comunicazione (Obiettivo 6)

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito internet e intranet) o eventuali incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 9

Durata

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale, con decorrenza dalla data di adozione.

Lo stesso sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Canosa di Puglia e sarà trasmesso agli Assessorati competenti della Regione Puglia e della Provincia Barletta-Andria-Trani ed alle Consigliere di Parità regionale e Provinciale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter provvedere ad un adeguato aggiornamento.

Le azioni individuate nel Piano di Azioni Positive" saranno monitorate attraverso verifiche" in itinere ed ex post".

Il CUG si impegna ad individuare così come menzionato nel Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, un referente che si occupi di verificare gli obiettivi individuati nel Piano fino alla sua vigenza.

La valutazione "in itinere", che si effettuerà ogni sei mesi, consentirà al CUG di verificare in corso d'opera la corrispondenza tra i risultati e gli obiettivi intermedi delle varie azioni elencate nel piano.

Il referente del CUG utilizzerà a tal proposito, schede e griglie da distribuire a tutti i dipendenti; la valutazione in itinere potrà fornire elementi utili per una eventuale progettazione che possa migliorare l'attuazione del Piano.

La valutazione "ex post" sarà successiva, e consentirà la verifica degli obiettivi raggiunti e riproposta a distanza di tempo, possibilmente dopo sei mesi, così da monitorare l'efficacia del Piano.