

L'anno duemilatredici, il giorno undici del mese di marzo, alle ore 10.00 nella residenza municipale

TRA

Dr. Luigi Bova – Segretario Generale

Dr. Marco Terzi – Responsabile servizio “Risorse finanziarie ed umane. Segreteria-Elettorale”

E

Sig.ra Losi Lia – Presidente C.U.G.

Sig.ra Paola Fiordaligi – Componente C.U.G.

Sig. Raineri Giampiero – Componente C.U.G.

Si è concordato il testo da inviare in Giunta per la successiva approvazione di seguito riportata.

PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI LUZZARA

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

Secondo quanto disposto dalla 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 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. 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.

Il Comune di Luzzara armonizzala propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive ha durata triennale e si pone come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.



OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Luzzara realizzerà un piano di azioni positive teso a:

1. Realizzare un'indagine sui bisogni del personale.
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

Il Comune farà un'analisi, anche attraverso il CUG, dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio e realizzerà un questionario da somministrare in forma anonima a tutto il personale, da cui si evinca quali sono i bisogni.

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

1. Il Comune di Luzzara si impegna concretamente a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - a) difformità di trattamento e valutazione dei dipendenti;
 - b) atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - c) Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
 - d) Pressioni o molestie sessuali;
 - e) Casi di *mobbing*;
2. il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.
3. In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Parità, gli opportuni provvedimenti.
4. Il Comune promuove la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro 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 esso emerga, andando oltre l'adempimento e svolgendo azioni positive dirette a prevenire tale stress e ad analizzare, più in profondità di quanto richiesto dalle norme, tale tipologia di rischio.



Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 3)

1. Il Comune di Luzzara favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando concretamente particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente deve garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.
2. Sul tema della conciliazione famiglia-lavoro, con particolare attenzione per i dipendenti con figli minori o con a carico un disabile, un anziano non autosufficiente o una persona affetta da documentata grave patologia, si introdurranno di comune accordo tra il lavoratore e il Responsabile del servizio competente:
 1. nuovi sistemi di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part-time reversibile, telelavoro, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni, banca delle ore, ecc.;
 2. programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori/lavoratrici che rientrano da periodi di congedo di almeno 60 giorni.

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)

1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che 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.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali 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.
3. 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 di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
4. Il Comune si impegna a predisporre adeguati e organici periodi di formazione al personale a cui vengono cambiate le mansioni.
5. Il Comune di Luzzara si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are four distinct marks: a tall, thin signature on the left; a signature in the middle; a signature on the right; and a circular stamp or signature at the bottom right.

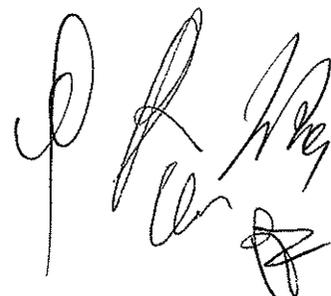
Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

1. Il Comune di Luzzara 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.
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

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 di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

A cluster of five handwritten signatures in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and overlapping.