

PIANO AZIONI POSITIVE 2015 – 2017

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D.Lgs. n. 198 del 11.4.2006, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano azioni positive" per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

_ OBIETTIVI

L'Unione dei Comuni Retenus ha acquisito il personale della funzione di polizia dei Comuni aderenti: Saccolongo, Rovolo, Veggiano e Cervarese Santa Croce.

Gli obiettivi che oggi l'Unione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere forme fondamentali e irrinunciabili di diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

_ L'ORGANICO DELL'UNIONE

Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

_ LE AZIONI POSITIVE

1. Costituire e sostenere il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183, e renderlo operativo in attuazione delle linee guida circa le modalità di funzionamento, approvate con Direttiva del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 04.03.2011 avente oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

.

3. Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di dipendenti ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere esclusivamente motivati da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile dell'unità organizzativa cui il dipendente è destinato. L'eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate;

4. Garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni di genere;
- b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione dei dipendenti in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- c) rispettare, salvo motivata impossibilità, il principio della parità di genere nella composizione delle commissioni di concorso e/o di selezione;
- d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

5. Consentire, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla necessità di assistere familiari in situazione di condizione sociale o psicofisica tale da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana;

6. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

_DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, 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.

_PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale dell'Unione.