

<b>PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI MANGONE</b> <b>“2012-2014”</b>
--

Il Piano triennale di azioni positive vuole essere uno strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Preso atto della “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata nel maggio 2007 dal Ministero per le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità;

Considerato che punti di forza e i principi della citata direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Premesso che nel Comune di Mangone, allo stato attuale, il personale il servizio a tempo indeterminato è composto, oltre che dal Segretario comunale (donna) da:

**n. 2 uomini, (1 cat. D e 1 C);**

E' presente, inoltre, personale a tempo determinato, e precisamente:

**n. 1 Cat. D,** ex art. 110 Tuel (uomo);

**n. 1 Cat. D,** in convenzione con il Comune di Cellara (uomo);

**n. 1 Cat. D,** dipendente del Comune di Scigliano, utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 311/2004 (uomo);

E' presente inoltre, personale LSU/LPU, e precisamente:

**n. 4 LSU** (uomini);

**n. 1 Lpu** (uomo);

**n. 3 Lsu** (donne);

Il Piano, con riferimento alla situazione del personale di questo Ente, si propone la promozione di azioni di sistema integrati, volti a favorire la diffusione di buone pratiche e l'attuazione di misure/interventi innovativi che sostengano la parità nell'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro tra i generi, la qualità della vita personale e professionale, mantenendo come obiettivo principale la promozione e la valorizzazione delle donne nelle strutture lavorative e nei processi di partecipazione sociale e politica.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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.

Con il presente piano s'intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, tenuto conto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e propone, per le aree sotto indicate, i seguenti obiettivi per il triennio 2012-2014:

- 1) Valorizzare la presenza femminile all'interno dell'Ente; promuovere l'inserimento delle donne nei settori nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.
- 2) Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- 3) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- 4) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

#### OBIETTIVO N. 1

Per quanto riguarda il primo obiettivo il Comune di Mangone si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.
- Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale;

#### OBIETTIVO N. 2

Il Comune di Mangone si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo;
- individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

#### OBIETTIVO N. 3

Il Comune intende farsi parte attiva di tutte quelle iniziative che possono, senza particolari sforzi organizzativi e finanziari, contribuire sia a migliorare la qualità della vita del lavoratore e della

lavoratrice che, conseguentemente, migliorare il benessere organizzativo con ricadute concrete sull'attuale standard lavorativo.

Con il termine di benessere organizzativo si intende l'insieme dei processi e delle pratiche organizzative che caratterizzano la convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita ed il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative. L'azione intende favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la sua valutazione rispetto al contesto lavorativo.

Il presente obiettivo prevede una indagine sul benessere organizzativo e sul clima all'interno dell'Ente e la definizione di un piano di interventi sulla base dei risultati emersi dall'indagine sul benessere organizzativo.

#### OBIETTIVO N. 4

Nel Comune di Mangone è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito internet..

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 o, ove si rendesse necessario anche prima, ad un adeguato aggiornamento.