



COMUNE DI MONTEPULCIANO
(PROVINCIA DI SIENA)

**PROGRAMMAZIONE PIANO DI
AZIONI POSITIVE
ANNO 2013/2015
(D. LGS. 198/06 ART. 48)**

- APPROVATA CON DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 232 DEL 30.09.2013

Premesso che:

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 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 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.

Consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, l’Unione dei Comuni Valdichiana Senese armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente programma del Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice di programmazione operativa per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà, alle dimensioni dell’Ente ed ai risultati del questionario di autovalutazione che verranno recepiti all’interno di esso ed attuati secondo l’ordine di importanza.

Tutto ciò premesso:

gli obiettivi previsti dal PAP 2013-2015 sono i seguenti:

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

In seguito all'analisi dei risultati scaturiti dalla compilazione dei questionari di auto-valutazione da parte dei dipendenti del Comune di Montepulciano e l'invio delle tabelle di individuazione degli ambiti prioritari per l'attuazione delle azioni positive, trasmessi ed elaborati dal Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) dell'Unione dei Comuni di Valdichiana Senese, nel corso del triennio 2013/2015 il Comune di Montepulciano attuerà le seguenti azioni specifiche relative agli ambiti prioritari scaturiti dal questionario di valutazione compilato da tutti dipendenti con la seguente programmazione:

ANNO 2013

Ambito 6 : sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari opportunità

1. organizzazione e/o diffusione inviti ad incontri/focus group/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle Pari Opportunità per dipendenti e collaboratori/trici;
2. diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti;
3. diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici;
4. somministrazione dei questionari anonimi e/o personalizzati;
5. creazione e/o promozione di un sito web/area web o link al sito del Comune dedicato alle Pari Opportunità;
6. organizzazione e/o promozione e diffusione inviti di momenti di aggiornamento annuali sulla normativa in materia di Pari Opportunità per il Settore personale;
7. promozione di buone pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità;

ANNO 2014

ambito 3 : accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera

- 1.prevedere la composizione di una commissione concorsi con la presenza di almeno 1/3 dei componenti di genere femminile;
2. assicurare organizzazione e svolgimento ai bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile;
3. prevedere corsi di formazione professionale a sostegno della progressione di carriera e della desegregazione orizzontale e verticale;
- 4.promuovere la partecipazioni delle donne negli organismi decisionali;

5. promuovere la presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili (sostegno alla desegregazione orizzontale);
6. monitorare la progressione verticale e la mobilità interna;

ANNO 2015:

ambito 1: studi ed indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

1. monitoraggio della situazione del personale dell'Ente, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi cinque anni, analisi del differenziale retributivo uomo-donna professionale;
2. studi e analisi quantitative e/o qualitative sulla condizione delle donne per settore professionale;
3. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
4. mappatura dei corsi di formazione realizzati nell'ultimo triennio disaggregando i/le partecipanti per genere, categoria professionale, settore di appartenenza e orario di lavoro;
5. analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.

Su indicazione del CUG inoltre saranno promosse, nel corso dei tre anni di riferimento le seguenti azioni specifiche, rilevate dal questionario di valutazione quale esigenza per il proprio ente e che in sintesi possono essere così riassunte:

- realizzare maggiori occasioni di aggiornamento professionale programmate (frase n. 27 del questionario -ambito 4 -)
- promuovere indagini specifiche sulle condizioni dei lavoratori/trici (frase n. 20 del questionario - ambito 6 -)
- promuovere una mappatura delle competenze e analisi dei bisogni formativi del personale (frase n. 16 del questionario – ambito 1 -)
- promuovere corsi di formazione e/o aggiornamento professionale (frase n. 5 del questionario – ambito 3-)
- promuovere l'organizzazione della formazione a distanza (frase n. 26 del questionario - ambito 6 -)

Nel periodo di vigenza, potranno essere apportate al presente programma del P.A.P. tutte le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.