

PROGRAMMAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE
2014/2016
DEL COMUNE DI TORRITA DI SIENA
(D. LGS. 198/06 ART. 48)

Allegato A)

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, il Comune di Torrita di Siena 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 ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà, alle dimensioni dell’Ente ed ai risultati del questionario di autovalutazione che sono stati recepiti all’interno di esso ed attuati secondo l’ordine di importanza.

Tutto ciò premesso:

- vengono confermati gli obiettivi previsti dal PAP 2012-2014 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 18.09.2012 e che di seguito si riportano:
 - **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."*
- vengono confermati altresì gli obiettivi previsti dal PAP 2013-2015 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 10.09.2013.

Nel corso del triennio 2014/2016 il Comune di Torrita di Siena attuerà le seguenti azioni specifiche relative agli ambiti prioritari scaturiti dal questionario di autovalutazione compilato da tutti dipendenti di questo Comune con la seguente programmazione:

Anno 2014

ambito 2: adozione di un codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali , morali e psicologiche e le discriminazioni.

1. Stesura di un codice contro le molestie morali, sessuali e discriminazioni con le procedure informali e formali da adottare.

Anno 2015

ambito 1: studi ed indagini a sostegno della promozione delle PO

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 per settore professionale;
2. studi ed analisi quantitative e/o qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività;
3. analisi orari di lavoro e 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 fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori;
6. creazione di un osservatorio riguardante la condizione lavorativa degli uomini e delle donne.

Anno 2016

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

Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza e alla progressione di carriera.

Su indicazione del CUG inoltre saranno programmate 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:

- garantire pari opportunità alle donne alla carriera dirigenziale (frase n. 4 del questionario)
- promuovere indagini specifiche sulle condizioni dei lavoratori/trice (frase n. 20 del questionario)
- promuovere una mappatura delle competenze e analisi dei bisogni formativi del personale (frase n. 16 del questionario)

- realizzare maggiori occasioni di aggiornamento professionale programmate (frase n. 27 del questionario)
- promuovere una maggiore informazione sui diritti dei lavoratori e lavoratrici (frase n. 28 del questionario)

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.