



**COMUNE di VERZUOLO**  
Provincia di CUNEO

**CODICE DELLA PARI OPPORTUNITA'  
D.LGS. 198/2006**

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**

**TRIENNIO 2011-2012-2013**

**(RICOGNIZIONE 2009 – 2010)**

# CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE D.LGS. 198/2006

## PIANO AZIONI POSITIVE

### PREMESSA

Il presente documento viene disposto in ottemperanza al D.LGS. 198/2006 relativo al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Questo Ente riconosce l'importanza del principio delle pari opportunità e ne promuove la concreta attuazione con idonee azioni mirate ad impedire forme esplicite ed implicite di discriminazione.

In questo contesto sono assicurate, nelle politiche del personale, misure di valorizzazione delle differenze, delle professionalità e competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il presente documento è strutturato con una parte ricognitiva delle determinazioni in essere quale preliminare attività di analisi e, sulla scorta di questa, la proposizione delle azioni per il triennio 2011-2012-2013.

### RICOGNIZIONE MISURE IN ESSERE

Questo Ente già adotta misure organizzative ed operative rispettose delle disposizioni normative poste a tutela delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori alle proprie dipendenze.

In particolare, con valore ricognitivo e di preliminare analisi, si indicano le seguenti individuate con riferimento al biennio 2009/2010.

### RAPPORTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO.

<b><u>ANNO 2009:</u></b>	in servizio n.	37
	Uomini	n. 13
	Donne	n. 24

### Distinzione per categorie professionali

Cat. D:	n. 4	Donne
	n. 4	Uomini
Cat. C:	n. 9	Donne
	n. 6	Uomini
Cat. B:	n. 10	Donne
	n. 3	Uomini
Cat. A	n. 1	Donna

<b><u>ANNO 2010:</u></b>	in servizio n.	35
	Uomini	n. 11
	Donne	n. 24

### Distinzione per categorie professionali

Cat. D:	n. 4	Donne
	n. 3	Uomini
Cat. C:	n. 9	Donne
	n. 5	Uomini
Cat. B:	n. 10	Donne
	n. 3	Uomini

### FORMAZIONE

<b><u>ANNO 2009:</u></b>	Dipendenti interessati n. 34	Spesa e cap. anno 2009
	Dipendenti donne n. 22	9.437,73
	Dipendenti uomini n. 12	

<b><u>ANNO 2010:</u></b>	Dipendenti interessati n. 30	Spesa e cap. anno 2010
	Dipendenti donne n. 21	4.425,97
	Dipendenti uomini n. 9	

### CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARI DI LAVORO

<b><u>ANNO 2009:</u></b>	Personale a tempo pieno	Dipendenti interessati n. 18 donne n. 12 uomini
	Personale part-time fino al 50%	n. 0 donne n. 1 uomo
	Personale part-time sup. al 50%	n. 6 donne n. 0 uomini
	Flessibilità di orario	n. 15 donne n. 10 uomini
	Per permessi, aspettative, congedi	n. 14 donne n. 10 uomini
<b><u>ANNO 2010:</u></b>	Personale a tempo pieno	Dipendenti interessati n. 18 donne n. 10 uomini
	Personale part-time fino al 50%	n. 0 donne

		n. 1 uomo
Personale part-time sup. al 50%		n. 6 donne n. 0 uomini
Flessibilità di orario		n. 15 donne n. 9 uomini
Per permessi, aspettative, congedi		n. 9 donne n. 5 uomini
Spesa cap. diversi	donne	€. 2.808,00

### **RILEVAZIONE CRITICITA' DI MOLESTIE – MOBBING**

<b><u>ANNO 2009:</u></b>	Dipendenti donne	negativo
	Dipendenti uomini	negativo

<b><u>ANNO 2010:</u></b>	Dipendenti donne	negativo
	Dipendenti uomini	negativo

### **PIANO 2011 – 2012 – 2013**

Nel corso del triennio 2011- 2012- 2013 si proseguirà secondo strategie coerenti con il dettato normativo .

In particolare vengono individuati i seguenti obiettivi ed azioni positive.

#### **OBIETTIVO 1) E AZIONI POSITIVE**

Il presente obiettivo consiste nell'assicurare ogni utile e legittima flessibilità oraria per evitare che la conciliazione tra esigenze familiari e di lavoro determini disagi.

Le azioni positive a riguardo si individuano:

nel rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione;

un importante ruolo possono svolgere le misure di disciplina dell'orario part-time e la flessibilità nei limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione; in questo ambito sono prese in considerazione le condizioni, le esigenze e le differenze delle donne e degli uomini in sintonia con gli aspetti organizzativi e le esigenze dei servizi e delle funzioni dell'Ente.

Spesa presunta: 2011: €. 22.611,00 - Capitoli diversi

## **OBIETTIVO 2) E AZIONI POSITIVE**

Questo obiettivo riguarda l'osservanza del principio di pari opportunità nel reclutamento del personale.

Le azioni positive a riguardo si individuano:

assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle Commissioni di selezione; nelle assunzioni è esclusa ogni forma di privilegio tra l'uno e l'altro sesso e in caso di pari requisiti la scelta è adeguatamente motivata; i requisiti fisici di accesso, eventualmente richiesti in concorsi/selezioni, saranno rispettosi e non discriminanti delle naturali differenze di genere; si assicura che la dotazione organica non preveda posti che determinano prerogative a favore dell'uno o dell'altro sesso; in questo ambito nell'assegnazione dei ruoli vengono valorizzate le attitudini e le capacità professionali.

## **OBIETTIVO 3) E AZIONI POSITIVE**

Questo obiettivo mira ad evitare che nell'ambiente di lavoro si generino situazioni di molestie, discriminazioni e mobbing.

Le azioni positive a riguardo si individuano:

viene assicurata ogni utile ed efficace misura di vigilanza mirata a prevenire, a tutela dell'ambiente di lavoro, forme di discriminazione, mobbing e molestie; in tale ambito un ruolo fondamentale è assunto dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui all'art. 21 della Legge 183/2010.

## **OBIETTIVO 4) E AZIONI POSITIVE**

Questo obiettivo punta a garantire pari opportunità nella formazione e qualificazione professionale.

Le azioni positive a riguardo si individuano:

le iniziative per la formazione tengono conto delle esigenze delle varie aree e viene assicurata pari possibilità alle lavoratrici e ai lavoratori di frequentare i corsi stabiliti; a tale scopo sono disposte le idonee misure di articolazione, di sedi e quant'altro necessario affinché la possibilità di frequenza sia resa effettiva e si concili con le esigenze di servizio e familiari; in questo ambito particolare attenzione è data al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo per malattia, congedo, ecc. garantendo idonee forme di accompagnamento con il personale restante o determinando apposite iniziative formative.

Spesa presunta anno 2011: € 5.220,00 - capitoli diversi

## **DURATA – DISPOSIZIONI GENERALI – RICHIAMI**

Il presente piano ha durata per il triennio 2011 – 2012 – 2013.

Viene reso adeguatamente pubblico tramite albo pretorio on-line e disponibile al personale dipendente.

Nel periodo di vigenza potrà essere accolto ogni utile suggerimento per affrontare e risolvere eventuali problematiche e procedere ad adeguamenti ed aggiornamenti.

Per quanto non previsto si richiamano il D.Lgs. 198/2006 e il D. Lgs. 165/2001 come modificato dalla legge 183/2010.