

**PIANO TRIENNALE 2014-2016 DI AZIONI POSITIVE  
PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO  
E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI**

**Premessa**

Il D.Lgs. n. 196/2000 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

**Analisi di contesto**

Nel Comune di Cimolais, alla data del 31/12/2013, lavoravano 4 persone a tempo indeterminato con una presenza femminile di n. 1 unità. Non c'era rapporto di lavoro part-time a tale data.

Le politiche del lavoro adottate da questo Comune negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, formazione, ecc.) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'ente.

**Tabella dipendenti per sesso e categoria in servizio**

<b>Categoria</b>	<b>Maschi</b>	<b>%</b>	<b>Femmine</b>	<b>%</b>	<b>Presenti al 31/12/2013</b>	<b>% su totale presenti</b>
<b>B</b>	<b>1</b>	<b>25,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>25,00</b>
<b>C/PLA</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1</b>	<b>25,00</b>	<b>1</b>	<b>25,00</b>
<b>D/PLB</b>	<b>2</b>	<b>50,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>2</b>	<b>50,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>75,00</b>	<b>1</b>	<b>25,00</b>	<b>4</b>	<b>100,00</b>

**Azioni previste**

Per il triennio 2014-2016 si prevedono le seguenti azioni positive:

- mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità;
- mantenere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali; In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità;
- garantire che, nel caso in cui siano previsti requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere;
- operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei

dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti;

- divulgazione del Codice disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro;
- divulgazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62/2013.

Nel periodo di vigenza del seguente piano saranno raccolti eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.