

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2012-2014 **(comma 5, art.7 Dlgs 23 maggio 2000, n. 196)**

Premessa

Il Decreto Legislativo 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 degli 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 meno rappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle diverse posizioni lavorative.

La situazione attuale

Le politiche del lavoro già da tempo adottate nel Comune di Molinella, quali:

- la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata
- la chiusura pomeridiana degli uffici nel periodo estivo
- la concessione del part-time
- la partecipazione a corsi di formazione

si consolidano quali fattori determinanti per favorire la realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.

L'accesso all'impiego nel Comune di Molinella da parte delle donne non incontra ostacoli, in nessuna delle Categorie e Profili professionali esistenti, come si evince dai dati che seguono, riferiti alla situazione occupazionale al 1.1.2012.

Dipendenti per sesso e categoria n° 112 di cui n° 86 Femmine e n° 26 Maschi :

Categoria	Femmine	Maschi
A	1	0
B	32	6
B3	11	6
C	31	9
D	7	4

Posizioni Organizzative n° 5, di cui 4 femmine e 1 maschio.

Gli obiettivi del Triennio 2012-2014

Obiettivo 1

Dal 2012 si intende consolidata la nuova proposta di articolazione flessibile dell'orario di lavoro settimanale, con articolazione oraria delle 36 ore settimanali su cinque giorni, dal lunedì al venerdì, per il personale addetto ai servizi amministrativi.

L'orario flessibile che, in quanto reso a turni, non reca alcun disagio all'utenza, offre maggiori opportunità di conciliazione "lavoro-vita sociale individuale", e un progressivo contenimento del ricorso al lavoro straordinario.

Obiettivo 2

La formazione professionale obbligatoria è svolta prevalentemente in ambito provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione.

Obiettivo 3

Nel sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati, tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali.

Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne, o di pregiudizio per la loro progressione economica.

Obiettivo 4

Il Comune, per ragioni di servizio, può disporre procedimenti di mobilità interna; gli stessi devono essere adeguatamente motivati e tenere conto non solo delle ragioni organizzative, ma anche valutare se la mobilità possa impattare con una situazione socio familiare disagiata del dipendente.

Obiettivo 5

Si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti, che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

Obiettivo 6

Si intende favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo, nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari quali maternità, congedi parentali, aspettative, per così facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio

Obiettivo 7

Si procede con la conoscenza e valorizzazione del ruolo del CUG tra i dipendenti, con la divulgazione dei contenuti del Piano nonché con la creazione, nel sito istituzionale dell'Ente, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.