

CONSORZIO MONVISO SOLIDALE

Provincia di CUNEO

Allegato "C" alla D.C.A. n. 10 del 15/04/2013

IL SEGRETARIO CONSORTILE

Dott. Paolo Mana

PIANO AZIONI POSITIVE

Triennio 2013 - 2015

(Art. 48 D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 e s.m.i.)

1. Relazione introduttiva

La legge prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali e Consortili predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i. (gli Enti che non adempiono non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette).

L'adozione del piano risponde a un obbligo di legge, ma nel contesto del nostro Ente vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente stesso.

Il Piano si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

1. proseguire nelle iniziative, che di fatto, sono state intraprese ed attuate a prescindere dalla formale adozione dei P.A.P.
2. prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla presenza femminile tra il personale del Consorzio.

2. Analisi della situazione

Le politiche del lavoro adottate nel Consorzio Monviso Solidale negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) 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.

I dati sotto riportati, aggiornati al 31/12/2012 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Consorzio da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria funzionari.

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche di livello dirigenziale e non dirigenziale non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tabella 1. Situazione attuale personale dipendente in servizio a tempo indeterminato

Categoria	A	B	C	D	Dirigenti	Totali
posti di ruolo a tempo pieno	=	44	27	32	2	105
posti di ruolo a tempo parziale	=	30	20	21	=	71

Tabella 2. Suddivisione per genere

Categoria	A		B		C		D		Dirigenti		Totali	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
posti di ruolo a tempo pieno	=	=	4	40	5	22	11	21	2	=	22	83
posti di ruolo a tempo parziale	=	=	1	29	2	18	=	21	=	=	3	68

Tabella 3. Dipendenti nominati "responsabili di area e servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000

Categoria D	Uomini	Donne
	3	2

La media delle retribuzioni di posizione attribuite di € 12.909,00.

Tabella 4. Dirigenti

Tipologia	Uomini	Donne
Di ruolo	2	=
Incarichi esterni o temporanei	=	=

La media delle retribuzioni di posizione attribuite di € 36.860,98.

Oltre al personale consortile presta servizio il segretario generale (uomo), scelto tra i segretari comunali in servizio presso i Comuni facenti parte del Consorzio, con un compenso annuo lordo di € 12.396,00.

3. Azioni positive

Per il triennio 2013/2015 si prevedono le seguenti azioni positive:

I) Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile: nella quasi totalità dei servizi consortili;

II) Formazione in orario di lavoro e svolta in sede: il piano di formazione dell'Ente prevede già che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. Tutta l'attività di formazione professionale obbligatoria è, inoltre, organizzata dall'Ente prevalentemente in ambito provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. Queste modalità organizzative saranno mantenute per tutto il triennio 2013/2015

III) Formazione finalizzata alla motivazione della carriera: su eventuale richiesta delle RSU il Consorzio si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti.

IV) 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 e di pregiudizio per la loro progressione economica. Nelle competenti sedi di contrattazione si esamineranno soluzioni per evitare che l'astensione dal lavoro per maternità/paternità penalizzi in modo determinante la progressione in carriera.

V) Prevenzione del mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni di legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

VI) Congedi parentali: il Consorzio è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. A tale scopo il servizio personale è disponibile a fornire tutte le informazioni relative ai congedi.

VII) Part time: il Consorzio intende 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 di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

VIII) Prevenzione delle molestie sessuali: il Consorzio s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U..

IX) Istituzione del CUG (comitato unico di garanzia per le pari opportunità): con apposito provvedimento.

X) Posizioni gerarchiche non dirigenziali: compatibilmente con le professionalità disponibili ed esistenti e nel pieno rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti in particolar modo in materia meritocrazia e di reclutamento del personale, si tende al superamento l'esistente minimo divario tra i generi nel periodo di durata del piano.

XI) **Attuazione del Piano:** il Consorzio informerà le RSU, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione. Il Consorzio s'impegna altresì a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).