

COMUNE DI SALERNO
PIANO DI AZIONI POSITIVE
(2015/2018)

“ È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali...” (Art. 21 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea)

“La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione...” (Art. 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea)

Premessa

Ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, le amministrazioni pubbliche predispongono *Piani di Azioni Positive*, triennali, tendenti ad assicurare 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.

Pertanto, in ossequio al dettato normativo, il Comune di Salerno adotta il presente "Piano di Azioni Positive", per il triennio 2015/2018, con cui intende realizzare i seguenti obiettivi:

1. Promuovere lo sviluppo professionale (Formazione)
2. Favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (Orari di lavoro)
3. Individuare concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche (Carriera e Professionalità)
4. Diffondere la cultura del valore e del rispetto delle differenze (Informazione)

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono, di seguito, indicati gli obiettivi e le azioni attraverso cui perseguire gli obiettivi:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo:

Programmare attività formative che consentano a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Finalità strategiche:

Realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Azione positiva 1:

Fornire uguali opportunità di accesso, senza distinzioni di sesso, ai corsi individuati nei Piani di Formazione.

Azione positiva 2:

Articolare i corsi, ove possibile, in orari e sedi agevolmente accessibili anche ai lavoratori portatori di handicap o che abbiano obblighi di famiglia ovvero orario di lavoro part-time.

Azione positiva 3:

Curare il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo e a vario titolo (ad es. congedo di maternità, congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o a malattia etc.), anche prevedendo speciali iniziative formative dirette a colmare eventuali lacune e a mantenere le competenze ad un livello costante.

Azione positiva 4:

Predisporre riunioni con ciascun Responsabile di Settore/Servizio al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti:

Responsabili di Settori/Servizio – Settore Personale -
Segretario Generale

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento : ORARI DI LAVORO

Obiettivo:

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di individuare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, dimostrando sensibilità laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Finalità strategiche:

Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1:

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari o personali. Le particolari necessità familiari o personali sono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le esigenze dei dipendenti.

Azione positiva 2:

Assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, secondo le specificazioni di cui all'art. 17, comma 4, lett. a) CCNL 6.7.1995, Comparto Regioni ed Autonomie locali.

Azione positiva 3:

Sperimentare nuove forme di orario flessibile.

Azione positiva 4:

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone con problemi familiari e/o personali o che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Responsabili di Settori/Servizio - Settore Personale -
Segretario Generale -

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo:

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con la normativa vigente in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche:

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1:

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2:

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché, delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3:

Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri

valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti:

**Responsabili di Settori/Servizio - Settore Personale -
Segretario Generale -**

A chi è rivolto:

A tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo:

Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategiche:

Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sul tema delle pari opportunità e di genere.

Relativamente ai Responsabili di Settore/Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1:

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore/ Servizio sulle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Azione positiva 2:

Informare e sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni, anche a mezzo e-mail o allegate alla busta paga.

Informare i cittadini mediante la pubblicazione di normative, disposizioni e novità in materia di pari opportunità, nonché, del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici coinvolti:

**Sistemi Informativi, Settore Personale, Settore Ragioneria,
Segretario Generale.**

A chi è rivolto:

**A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore/Servizio, a tutti
i cittadini.**