



CITTÀ DI FRATTAMAGGIORE
Provincia di Napoli

PIANO DI AZIONI POSITIVE

Ai sensi dell'articolo 48, del decreto legislativo 23 maggio 2000, numero 196 e ss. mm. ed ii. il Comune di Frattamaggiore:

Dato atto che sarà richiesto specifico parere agli organismi di rappresentanza del personale (cfr. articolo 25 della legge 29 marzo 1983, numero 93 e ss. mm. ed ii);

Visto il decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000 e ss. mm. ed ii.;

Visto il decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 come modificato dall'art.21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche ed integrazioni di cui al Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n.5;

Analizzate le linee guida generali per la redazione dei piani triennali della Regione Campania e della Provincia di Napoli, nonché le linee guida degli Stati europei:

PREDISPONE

UN PIANO DI AZIONI POSITIVE FINALIZZATO A:

- Assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- Alla promozione di politiche di inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Alla promozione di politiche di conciliazione tra lavoro e cura della famiglia.
- Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.
- Le azioni proposte nel P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il Comune di Frattamaggiore ha costruito la struttura del piano di azioni positive su un duplice schema:

- 1- Potenziamento della formazione e della riqualificazione professionale delle lavoratrici, adottando tutte le misure atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- 2- Promozione di nuovi modelli di flessibilità organizzativa dei tempi lavorativi, al fine di poter conciliare vita familiare e professionale;

OBIETTIVI :

- 1- Maturazione di una coscienza del rispetto reciproco tra i lavoratori sul luogo di lavoro;
- 2- Promozione di politiche di inserimento delle donne;
- 3- Promozione di politiche di conciliazione tra lavoro e cura della famiglia.

STRUTTURAZIONE DELLE AZIONI :

- 1- Corso di formazione rivolto al personale dipendente del Comune, finalizzato alla diffusione della cultura delle pari opportunità ed alla cultura dei diritti dei dipendenti sul luogo di lavoro.
- 2- Organizzazione dello sportello pari opportunità, gestito da un'operatrice di parità.
- 3- È prevista la creazione all'interno dell'area intranet "Portale del Dipendente" di una bacheca dedicata ad attività e documentazione del C.U.G. liberamente consultabile da tutti i dipendenti e tutte le dipendenti. Attraverso tale piattaforma sarà inoltre diffuso materiale informativo che riassume in modo organico e facilmente consultabile l'intero spettro di strumenti di conciliazione famiglia-lavoro disponibili per il o la dipendente comunale;
- 4- Potenziamento di progettualità in rete tra pubblico e privato sociale e "banca delle ore".
- 5- Progetto di formazione professionale continua, finalizzata all'acquisizione di competenze tecnico-amministrative per agevolare gli avanzamenti di carriera delle donne che operano nell'Ente.
- 6- Corsi di formazione per baby sitter/educatrici per l'infanzia e costituzione di un albo comunale, al quale possano attingere anche i privati-
- 7- Al fine della prevenzione di potenziali fenomeni di mobbing, nella gestione dei procedimenti di mobilità i provvedimenti comportanti lo spostamento di dipendenti a unità organizzative di servizio diverse da quella di appartenenza dovranno sempre essere motivati dalle ragioni organizzative in base alle quali si rende necessario il potenziamento temporaneo o stabile dell'unità organizzativa di nuova assegnazione. L'eventuale rilevazione da parte degli organismi di controllo interno ed esterno di elementi che si ritiene possano configurare un profilo anche potenziale di mobbing comporterà l'immediata adozione di nuovi provvedimenti a tutela del o della dipendente.