

# CONSORZIO SOCIO – ASSISTENZIALE DEL CUNEESE

## IL DIRETTORE PROPONE

## PIANO AZIONI POSITIVE

(P.A.P.)

TRIENNIO 2013 - 2015

### STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

#### PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive è predisposto ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246 e s.m.i.", al fine di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nell'ambito lavorativo e contiene le azioni positive, cioè le misure che il Consorzio adotta per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A., congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività propositiva e propulsiva, al fine della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne: speciali in quanto misure specifiche che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, temporanee in quanto necessarie fino a quando si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente Piano di Azioni Positive, in riferimento alla realtà e alle dimensioni del Consorzio, si pone sia come adempimento ad un obbligo di legge, sia come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità.

#### MONITORAGGIO STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La situazione del personale dipendente in servizio di ruolo al 31 dicembre 2012 evidenzia una netta prevalenza del genere femminile, come di seguito illustrato:

	Dirigente	Categoria B	Categoria C	Categoria D	TOTALE
UOMINI	1	11	5	5	22
DONNE	<u>1</u>	<u>84</u>	<u>28</u>	<u>34</u>	<u>146</u>
TOTALE	1	95	33	39	168

Dipendenti titolari di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità

UOMINI 2

DONNE 5

Anche la situazione del personale dipendente a tempo determinato anno 2012 evidenzia una netta prevalenza del genere femminile, come di seguito illustrato:

	Dirigente	Categoria B	Categoria C	Categoria D	TOTALE
UOMINI	/	1	1	1	3
DONNE	/	11	4	4	19
TOTALE	/	12	5	5	22

R.S.U.

UOMINI 4

DONNE 5

C.U.G titolari

UOMINI 3

DONNE 5

C.U.G supplenti

UOMINI 2

DONNE 6

Si prende atto, pertanto, che nell'ambito della struttura organizzativa consortile, la presenza femminile è nettamente superiore.

**SPECIFICHE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013-2015**

**AZIONE N. 1**

Conciliazione tra vita lavorativa e privata – Part-time temporaneo

L'Amministrazione Consortile, quale soluzione operativa atta a conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali, accanto alla individuazione dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nel limite massimo del 25% della dotazione organica dei posti a tempo pieno di ciascuna categoria, prevede la possibilità, disciplinata con Regolamento, di elevare il contingente di personale previsto in dotazione organica, per ciascuna categoria, di un ulteriore 5% massimo da destinare al sostegno di documentate e temporanee situazioni familiari, per un periodo massimo di un anno, eventualmente prorogabile di un altro anno sussistendone le motivazioni e in mancanza di ulteriori richieste.

**AZIONE N. 2**

Diffusione della cultura di genere e delle pari opportunità

Affermando il principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di miglioramento della struttura organizzativa e, pertanto, sia necessario rimuovere ogni ostacolo anche linguistico, tale da ostacolare la realizzazione delle pari opportunità, si auspica l'analisi del linguaggio utilizzato nella comunicazione istituzionale e negli atti e documenti amministrativi, allo scopo di utilizzare un linguaggio di genere tale da privilegiare il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite a un solo genere, nell'ipotesi in cui il riferimento sia indirizzato a collettività miste, come ad esempio "lavoratori e lavoratrici" in vece di "lavoratori", "persone" in vece di "uomini".

### **AZIONE N. 3**

#### **Formazione delle Commissioni di selezione pubblica**

Garantire nelle Commissioni di selezione pubblica bandite dall'Amministrazione, salva motivata impossibilità, la partecipazione femminile in misura pari ad 1/3, così come previsto dalla Legge 10 aprile 1991 n.125 e s.m.i. e dall'articolo 52, comma 1, del Regolamento Consortile sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Assicurare nella redazione degli avvisi di selezione il richiamo espresso del rispetto della normativa in tema di pari opportunità, così come previsto dall'articolo 48, comma 2 lett. m), del Regolamento Consortile sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

### **AZIONE N. 4**

#### **Pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente**

Istituire nella homepage del sito istituzionale del Consorzio una apposita sezione informativa sulla normativa, sulle iniziative e adempimenti inerenti le pari opportunità.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività della delibera di approvazione dello stesso.

## **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano di Azioni Positive sarà pubblicato all'Albo Pretorio/elettronico e sul Sito istituzionale del Consorzio; sarà trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia di Cuneo.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti tramite il C.U.G. pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi rilevati dal personale dipendente, al fine di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

