

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021

Approvato con deliberazione di giunta municipale n. 67 del 07.08.2019;

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali"- in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta- e "temporanee" – in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne ;

Il Piano delle Azioni Positive è adottato ai sensi del D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 246 del 28 Novembre 2005 " e di quanto previsto dal D.Lgs. 196/2000 e dal D.Lgs. 165/2001, esso rappresenta l'espressione della volontà dell'Amministrazione Comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori e delle lavoratrici;

Il Comune di Scillato, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività con il principio del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, il rapporto con il personale dipendente e con i cittadini;

Il presente Piano, che avrà durata triennale, si pone da un lato come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità nell'Ente, avuto riguardo alla sua realtà e alle sue dimensioni, dall'altro come obbligo previsto dalla legge, nella considerazione che, secondo le previsioni dell'art.48, comma 1, del Codice per le pari opportunità, la mancata adozione dello stesso comporta l'applicazione dell'art.6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001, ossia il divieto di assunzione del personale;

FINALITA'

Attraverso l'adozione del presente Piano l'Amministrazione, intende proseguire un lavoro già avviato negli anni precedenti, di rimozione degli ostacoli di tendenza culturale o, anche solo, eventuali consuetudini consolidate nel tempo, che frenano o ostacolano l'effettiva uguaglianza fra i sessi;

Sotto il profilo organizzativo, il piano si pone la finalità di raggiungere un più elevato grado di efficienza, attraverso la rimozione di quelle riserve organizzative, che possono causare l'inefficienza della struttura burocratica;

ANALISI DATI PERSONALE

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO PRESSO L'ENTE

	Cat.D	Cat.C	Cat. B	Cat.A	Totale
Donne	1				1
Uomini	1	1	1	0	3
Totale	2	1	1	0	4

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO PRESSO L'ENTE

	Cat.D	Cat.C	Cat. B	Cat.A	Totale
Donne	0	4	5	1	10
Uomini	1 *		0	0	1*
Totale	1 *	4	5	1	11

**Responsabile dell'Area Tecnico manutentiva e di Gestione del Territorio assunto, a seguito di procedura selettiva, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL.*

Dalle superiori tabelle si evince:

Che in relazione al personale in servizio presso l'ente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, la presenza femminile risulta ben rappresentata (11 donne e 4 uomini)

Relativamente al personale a tempo indeterminato la presenza femminile è inferiore rispetto a quella degli uomini (3 uomini e 1 donna)

La responsabilità delle aree, con riferimento al personale a tempo indeterminato, è equamente assicurata per la presenza di 1 uomo e 1 donna

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio quest'Amministrazione intende continuare ad attuare un piano di azioni positive teso a:

- | | |
|--------------------|--|
| obiettivo 1 | Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere, anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti |
| obiettivo 2 | Garantire il rispetto di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale |
| obiettivo 3 | Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione del personale |
| obiettivo 4 | Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti |

Già da tempo è stata adottata una politica di utilizzo di forme di flessibilità oraria volte al superamento di situazioni di disagio e per favorire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, è stato, infatti concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, il part time verticale, al personale a tempo determinato che ne ha fatto richiesta

AMBITO DI AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)

Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:

- pressioni o molestie sessuali
- casi di mobbing
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore/lavoratrice, sotto forma di discriminazioni.

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratori/lavoratrici ad unità organizzative di servizi diverso da quello di appartenenza, quando non richiesti dal lavoratore/lavoratrice, devono essere adeguatamente motivati da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso, la presenza di almeno un componente di sesso femminile;

Non esistono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali;

AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e per gli uomini di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro, utili a renderli accessibili a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part time;

AMBITO DI AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 4)

Alimentare un clima positivo sprona a lavorare meglio. Il benessere organizzativo all'interno del luogo di lavoro consente, infatti, di ridurre e prevenire lo stress legato al lavoro. La collaborazione e le relazioni interpersonali, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, lo scambio delle esperienze di lavoro, sono tutti elementi che concorrono al raggiungimento degli obiettivi, migliorano ed accrescono la qualità del lavoro e i servizi resi ai cittadini.

L'amministrazione si impegna a favorire incontri e riunioni fra e con il personale dipendente per individuare strategie idonee a risolvere, eventuali, problematiche in tal senso.

DURATA:

Il presente piano ha durata pari al triennio 2019/2021;

Il piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale Amministrazione Trasparente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, presso l'ufficio personale, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere ad un adeguato aggiornamento del piano stesso.