

COMUNE DI SAN GIOVANNI GEMINI

Provincia di Agrigento

Allegato "A" alla delibera G.M. n.....del.....

Oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE triennio 2020-2022

PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Attraverso detti piani il fine che

si pone l'Amministrazione è quello di perseguire le pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il Comune di San Giovanni Gemini, attraverso l'adozione del presente Piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze

nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite ed esplicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di San Giovanni Gemini prevede alla data del 01 gennaio 2020 n 80. posti (di cui 37 vacanti e 43 coperti). Il personale dipendente in servizio a tempo indeterminato si distribuisce tra le varie categorie nel seguente modo:

Lavoratori delle varie categorie

Donne 24 a tempo indeterminato e 16 a tempo determinato.

Uomini 20 a tempo indeterminato e 11 a tempo determinato

totale 71

A tale situazione va aggiunto un Segretario Generale.

Per quanto riguarda l'area delle posizioni organizzative la situazione è la seguente:

PP.OO. : donne 2 ; uomini.2; Totale 4

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- D.Lgs. 165 del 30/03/2001 "Norme generale sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

- Art. 57 D.Lgs. 198 dell'11/04/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246/2005"

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi: 1) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate; 2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Si intende proseguire e potenziare le attività del CUG costituito con determina sindacale n.8 del 25/05/2015.

Il CUG, come da direttiva emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, ha le seguenti finalità:

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

e) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (TU. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

- *Indagine conoscitiva sui bisogni del personale*

anche per il triennio 2020/2022 verranno verificati i bisogni del personale attraverso la predisposizione di un questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

- *Gestione delle risorse umane*

Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, etc.) sarà improntata alla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità; nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione; sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento; sia favorita la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2020-2022) e verrà inviato alla Consigliera Provinciale per le pari Opportunità.

Diviene esecutivo decorsi 15 gg dalla pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune.

Il Piano è inoltre pubblicato sul sito web dell'Ente sezione “trasparenza” e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni alle problematiche emerse nel corso del triennio, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

F.to Il Responsabile dell'Area Finanziaria

Rag. Antonino colletto