



COMUNE DI PORTOPALO DI CAPO PASSERO
PROVINCIA DI SIRACUSA

PIANO TRIENNALE 2019-2021

DI AZIONI POSITIVE

IN MATERIA DI PARI

OPPORTUNITA'

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della legge 125/91, del decreto legislativo 196/2000, nonché dei decreti legislativi 165/2001 e 198/2006, in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è stato elaborato il Piano di azioni positive per il triennio 2019-2021.

Le azioni positive sono misure temporanee (in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne) speciali (in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta).

Nella prima parte del Piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo attuale, mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2019-2021 attraverso la realizzazione di azioni positive.

ANALISI DEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e quella femminile:

Dipendenti n. 34

Donne n. 17

Uomini n. 17

Suddiviso per Aree:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali	1	4	5
Economico-Finanziaria	1	4	5
Tecnica	8	5	13
Vigilanza	7	4	11

Per Categorie:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	1	1	2
B	11	15	26
C	3	1	4
D	2	0	2

Di cui incaricati di posizione organizzativa:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
D	2	0	2
C	1	0	1

I quali sono: cat. D n. 1 Responsabile dell'Area Tecnica e n. 1 Responsabile dell'Area Affari Generali e cat. C n. 1 Responsabile dell'Area Vigilanza.

Il Segretario Comunale pro-tempore è una donna.

AZIONI POSITIVE

Il presente Piano è l'espressione della volontà di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione prevedendo le seguenti azioni positive:

1. Assunzioni o progressione di carriera del personale e formazione delle Commissioni di concorso/selezioni

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. Ciascun bando/avviso di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. n. 198/2006.

Nel caso in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

2. Sviluppo professionale

Obiettivo: Promuovere la crescita professionale di tutto il personale dipendente al quale è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

3. Rientro da periodi di assenza

Obiettivo: Favorire il reinserimento nel lavoro al personale assente per lunghi periodi a vario titolo (es. congedi di maternità o paternità, congedi parentali, malattia o aspettative) eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

4. Flessibilità di orario

Obiettivo: Particolari esigenze di tipo familiare o personale verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Favorire l'adozione di misure che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, cercando di contemperare le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti e dei cittadini.

Si assicura la flessibilità oraria all'inizio della giornata lavorativa.

5. Valorizzazione dei lavoratori

Obiettivo: Favorire l'efficiente utilizzo e la valorizzazione della professionalità acquisita da ogni lavoratore o lavoratrice.

Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo stimolante a beneficio della performance dell'Ente.

I provvedimenti di mobilità, quando non richiesti dalla lavoratrice/lavoratore e che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati.

6. Benessere nell'ambiente di lavoro

Obiettivo: Contrastare ed eliminare ogni possibile forma di discriminazione, prestare particolare attenzione ad ogni tipo di atteggiamento o condotta lesivo della dignità della persona e/o riconducibile nell'ambito delle molestie sessuali o del mobbing. Prevenire lo stress da lavoro correlato e l'insorgere di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, pressioni o atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Valutare l'incidenza sul lavoro sia dello stress derivato da situazioni oggettive legate agli ambienti di lavoro, sia da situazioni soggettive legate al rapporto interpersonale all'interno dei luoghi di lavoro. Mantenere un adeguato grado di benessere organizzativo, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora.

7. Divario fra generi

Obiettivo: Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, co. 2, lett. d) del D.Lgs. 198/2006, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario

fra generi non inferiore a due terzi ed in particolare, ai sensi dell'art. 42, co. 2, lett. e) nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità. Ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

8. Stili di vita salubri, lotta al Tabagismo

Obiettivo: Realizzazione delle strategie anti-fumo per stili di vita sani garantendo il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

DURATA

Il presente Piano, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, ha durata triennale per le annualità 2019-2020-2021.

Nel periodo di vigenza, potranno essere presentati pareri, consigli, informazioni, osservazioni e suggerimenti, in modo da poterlo rendere uno strumento effettivamente dinamico ed efficace e per poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.