

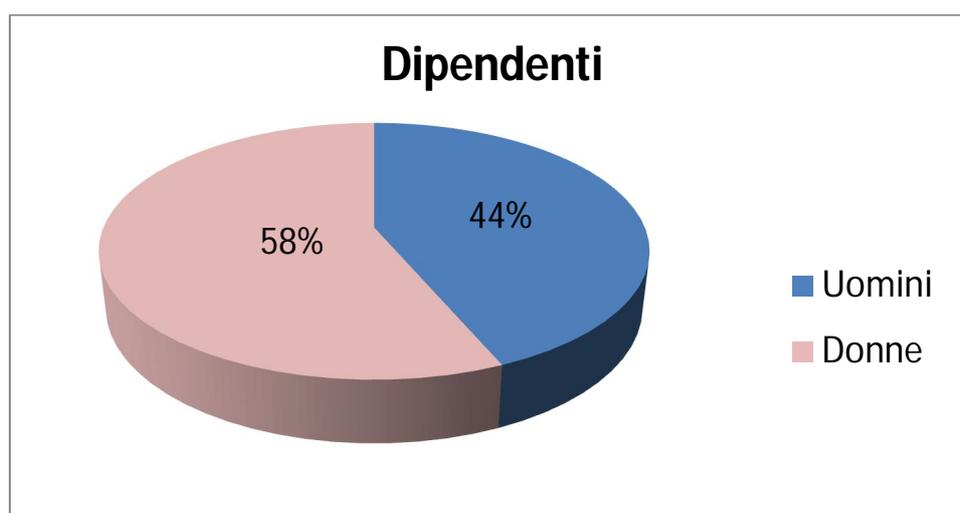
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021

Il piano triennale per le azioni positive per gli anni 2019/2021 nasce dalla collaborazione tra l'amministrazione e il Comitato Unico di Garanzia, istituito nel 2014.

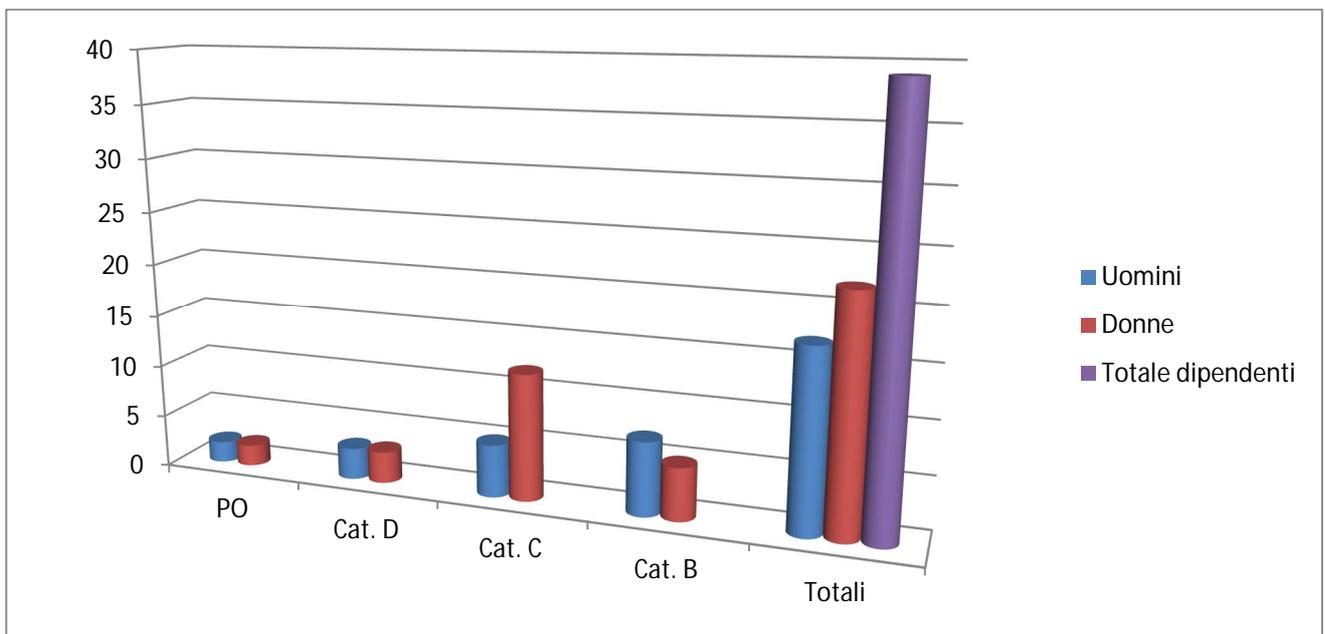
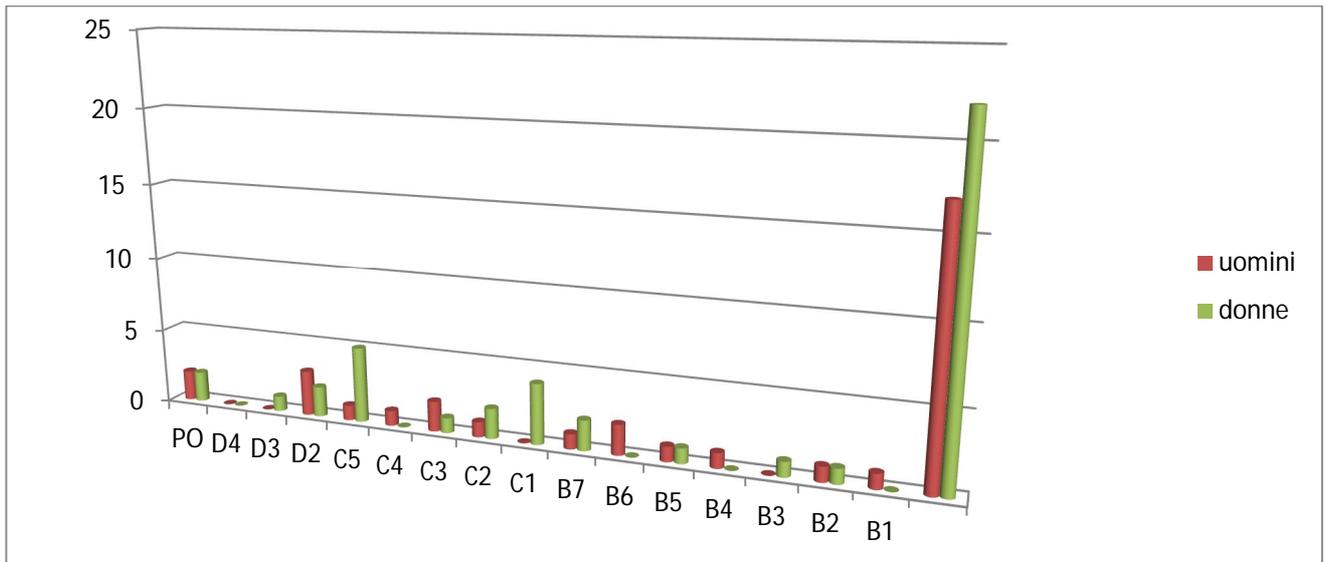
Come previsto dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D. Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006) le finalità del piano sono quelle di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro [...] rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Anche la Direttiva del Ministro per le Riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e della ministra per i diritti e le Pari Opportunità emanata il 23.03.2007, si pone l'obiettivo di promuovere l'attuazione delle disposizioni in materia di parità di genere nelle politiche del personale aumentando le donne nelle posizioni apicali, sviluppando culture di organizzazione di qualità al fine di favorire la conciliazione tra i tempi lavorativi e la vita delle lavoratrici e lavoratori.

SITUAZIONE ATTUALE ORGANICO

L'attuale situazione alla data del 30.06.2018 il personale dipendente è composto da 39 dipendenti distribuiti fra 22 donne e 17 uomini ed evidenzia un assoluto equilibrio per quanto riguarda le figure apicali , infatti le 4 posizioni organizzative attualmente in essere, sono ricoperte in pari misura da entrambi i sessi.

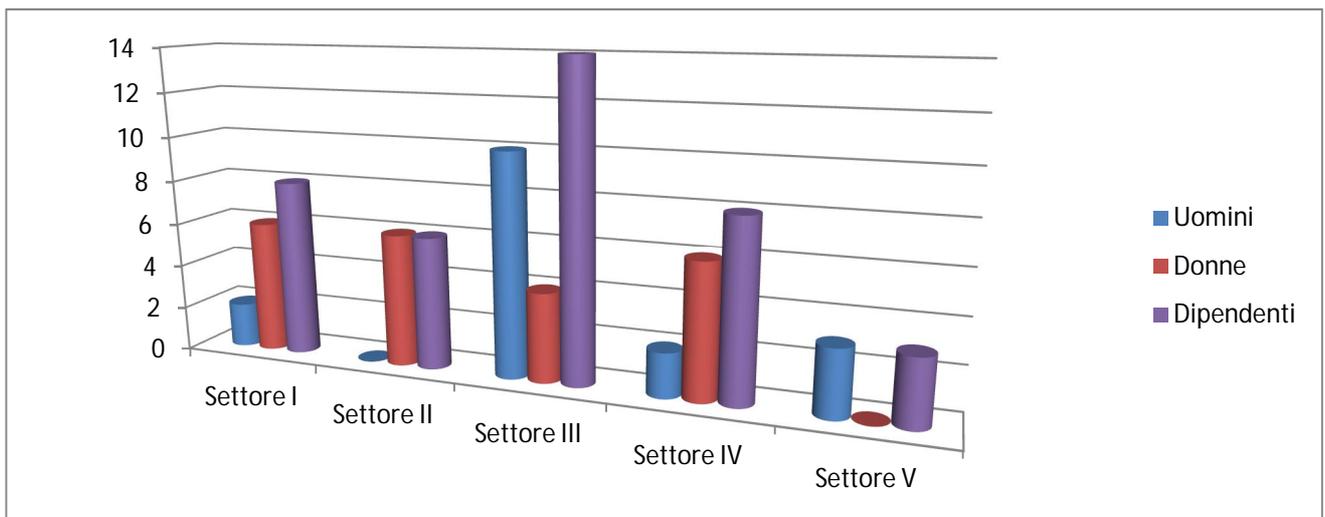


Per quanto riguarda la ripartizione sul totale del personale in relazione alle varie categorie si rimanda ai grafici sotto riportati.



Nel quadro generale è possibile notare che i lavoratori Part-Time sono presenti con una percentuale del 23% sul totale, sono inoltre stati concessi orari ad hoc a seguito di richiesta specifica per motivi personali presentati dal personale e rinnovata la concessione dell'orario Part-Time a due lavoratrici al fine di conciliare le esigenze sia del lavoro che della famiglia.

Tempo Pieno / Part - time



Il grafico sopra riportato evidenzia invece, la distribuzione per tipologia del personale a seconda del Settore di appartenenza.

AZIONI POSITIVE

Il Piano si propone di attuare una serie di azioni che, pur rimanendo entro i confini imposti dalle norme, possano garantire e supportare le necessità dei lavoratori, in continuità con quanto già avviato fino ad ora e nei seguenti ambiti:

PROMUOVERE L'EQUILIBRIO E LA CONCILIAZIONE TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DELLE CONDIZIONI E DEL TEMPO DI LAVORO

Valutare soluzioni per particolari e temporanee necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, favorendo all'uopo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'ente, nella

convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività del personale.

GARANTIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Detta azione potrà essere raggiunta mediante:

1. l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e delle lavoratrici ed al clima organizzativo nei diversi Servizi, per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive;

2. la realizzazione di un periodico monitoraggio della situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di verificare l'andamento del benessere organizzativo, anche attraverso la somministrazione di questionari ai dipendenti.

3. verifica che non si determinino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, causate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 l'ente si impegna al rispetto delle seguenti azioni:

- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione anche con riguardo alle procedure di mobilità;
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni.

DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI GENERE DELLE INFORMAZIONI SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Azioni concrete potranno essere:

- Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. “persone” al posto di “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” al posto di “lavoratori”).
- pubblicazione sul sito internet del Comune di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità nonché delle iniziative concretamente realizzate;
- programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai dipendenti sul tema delle pari opportunità.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2019/2021).

Nel periodo di vigenza dal Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dai dipendenti, in modo da poter aggiornare, alla scadenza, in modo adeguato il presente piano rivolgendosi al Servizio Personale o oppure al Comitato Unico di Garanzia.