



CITTÀ DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani

◆◆◆◆

Deliberazione della Commissione Straordinaria

(adottata con i poteri e le attribuzioni della Giunta Municipale)

n. 163 del 26-9-2018

OGGETTO: Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020.

L'anno **duemiladiciotto**, il giorno vevsa inai del mese di Settembre alle ore 13,00 in Castelvetro nella Casa Comunale, si è riunita la Commissione Straordinaria, nominata con D.P.R. del 7 giugno 2017, così composta:

		<i>Presente</i>	<i>Assente</i>
Dott. Salvatore CACCAMO	Viceprefetto - Presidente	+	
Dott.ssa Elisa BORBONE	Viceprefetto aggiunto - Componente	+	
Dott.ssa Concetta Maria MUSCA	Funzionario Economico Finanziario - Componente	+	

assistita dal Segretario Generale dott.ssa Rosalia DI TRAPANI.

Assume la presidenza dott. S. CACCAMO

La Commissione Straordinaria

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- Il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la responsabilità tecnica ed in ordine alla regolarità ed alla correttezza dell'azione amministrativa; hanno espresso parere FAVOREVOLE

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Vista la proposta del Responsabile della Direzione X Programmazione Finanziaria, Gestione del Personale e Gestione delle Risorse che qui di seguito si riporta:

Richiamato il Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005, n. 246» che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23/05/2000, n. 196 «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive», ed alla legge 10/04/1991, n. 125 «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro», e segnatamente l'art. 48 che prevede che i comuni predispongano «Piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale».

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i., che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: «Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (...)»;

Considerato che 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 «specialis» - in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per «eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e «temporanea» in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

Considerato altresì le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a eventuali svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice;

Tenuto conto della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, «Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche», che richiamando a sua volta, la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Ritenuta l'importanza dell'elaborazione del Piano di Azioni positive che si presenta come uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, e per il perseguimento e l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, e considerato che lo stesso si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

Avuto presente che:

- partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione;
- il Piano di azioni positive tende a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e quindi si propone una funzione strategica volta all'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non limitandosi unicamente al campo del lavoro - anche se questo è l'ambito nel quale maggiormente intervenire - ma dirigendosi anche nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri aspetti della vita sociale e civile;

Dato atto che l'art.19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: «al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, c. 6 della L. 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in «azioni positive» a favore delle lavoratrici»;

Visto il Provvedimento Dirigenziale n° 718/2011 con cui è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e la tutela contro le discriminazioni;

Vista la Deliberazione di Giunta Municipale n. 367 del 8/10/2013 con cui è stato approvato il «Piano triennale Azioni positive 2013-2015»;

Visto il Provvedimento Dirigenziale A.A.GG. n° 303/2016 con cui sono stati nominati i nuovi componenti del C.U.G. dell'Ente;

Vista la delibera G.M. n° 60 del 15/11/2017 con cui è stata approvato il Piano Triennale Azioni Positive 2017-2019;

Vista la Deliberazione di Giunta Municipale n. 452 del 13/12/2016 avente ad oggetto «Approvazione Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia»;

Considerato che l'Ente intende proseguire nell'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne, nelle condizioni di lavoro e nella sicurezza sul lavoro, nel pieno rispetto delle norme sopra richiamate;

Vista la nota prot. 34/C.U.G. (agli atti d'ufficio) con cui il Presidente del C.U.G. ha trasmesso il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020 (alleg. «A»), approvato dal Comitato medesimo nella seduta del 13/11/2017 e contenente il Piano delle Azioni Positive da attuare nel triennio di riferimento azioni individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere, che ne costituiscono parte integrante;

Ritenuto di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020 (alleg. «A»), scaturito dall'attività propositiva del C.U.G.;

Dato atto che le Azioni del P.A.P. potranno essere, con appositi provvedimenti deliberativi, modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi e di bisogni che nel corso del tempo potranno emergere;

Accertata la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto dall'art.147bis del D. Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art.3 del D.L.174/2012;

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte:

- 1) **Approvare** il «Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020» che contraddistinto con la lettera A) si unisce alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) **Dare atto** che le azioni del P.A.P. - con appositi atti deliberativi - potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla scorta di cambiamenti organizzativi e di bisogni che potranno emergere nel tempo;
- 3) **Notificare** il presente atto alle OO.SS.SS. e alla R.S.U. nonché a tutti i Responsabili di Direzione per portarlo a conoscenza del personale assegnato al settore di competenza;
- 4) **Incaricare** l'Ufficio addetto alle Pubblicazioni sul sito, di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale Sez. «Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali»;
- 5) **Trasmettere** altresì, il presente atto al Presidente del C.U.G. per gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Letta e sottoscritta in data e luogo indicati nella intestazione.

La Commissione Straordinaria:

Dott. Salvatore CACCAMO _____

Dott.ssa Elisa BORBONE _____

Dott.ssa Concetta Maria MUSCA _____

Il Segretario Generale
Dott.ssa Rosalia Di Trapani



<p>DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L.R. 44/91 Castelvetro, IL SEGRETARIO GENERALE</p>	<p><u>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</u></p> <p>Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal _____ al _____ Castelvetro, li _____</p> <p>IL MESSO COMUNALE _____ IL SEGRETARIO GENERALE _____</p>
---	--

<p>CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'</p>	
<p>Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ dopo il 10° giorno dalla relativa pubblicazione, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91</p>	
<p>IL SEGRETARIO GENERALE _____</p>	



CITTA' DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2018-2020

Scritto h

SP

SP

PREMESSA E FONTI NORMATIVE

L'amministrazione comunale di Castelvetrano ha istituito il CUG con deliberazione della Giunta Municipale, n° 718 del 30.12.2011, al quale sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che a ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato CUG, nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" - emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la "...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...".

Le azioni positive dei piani hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Comunale. Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. In tale ambito, diversi studi hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. Appare necessario porre l'attenzione all'ambiente di lavoro, al clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

La realizzazione di azioni positive è stata oggetto di trattazione di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi e precisamente:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, recante "Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Dalle citate normative emerge che le azioni positive sono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Le finalità delle azioni positive mirano anche all'eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; al superamento delle condizioni che determinano nei confronti dei dipendenti effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, con

pregiudizio nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo; alla promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità e nei livelli di responsabilità; al miglioramento, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro per ottenere un migliore equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

Per quanto anzidetto, il presente PAP si pone, da un lato come adempimento a un obbligo normativo, dall'altro come uno strumento semplice, diretto a sanare ogni forma di discriminazione che possa sorgere negli ambienti di lavoro. Esso costituisce un'importante risorsa per questo Ente, in quanto può contribuire a supportare problematiche di disfunzionalità nell'organizzazione del lavoro, e mettere in atto cambiamenti organizzativi e/o azioni migliorative volte a risolvere tensioni e creare fiducia e benessere. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare i suoi dipendenti, dando la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del PAP saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti livelli di governo, tale proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2018 – 2020, con l'attività del C.U.G., conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

A tal fine, con il presente Piano si intende attuare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

La formulazione del presente PAP deve necessariamente essere connessa alla situazione economico-finanziaria dell'Ente, onde evitare la previsione di azioni che, seppur valide, potrebbero rivelarsi non attuabili a causa della mancanza di risorse economiche disponibili. In tal senso, è necessario fare riferimento al perdurare ed inasprimento della deficitaria situazione economica attraversata dal Comune di Castelvetro, a cui, ai sensi dell'art.188, comma 1 quater del TUEL, "è fatto divieto di assumere impegni e pagare spese per servizi non espressamente previsti per legge", in ottemperanza della misura interdittiva ed inibitoria afflitta dalla Sezione di Controllo per la Regione Siciliana della Corte dei Conti con deliberazione n° 98/2018/PRSP e delle istruzioni operative diramate dalla Commissione Straordinaria con nota protocollo generale n° 20672 del 4.05.2018.

Per quanto sopra detto, si ritiene di prevedere azioni la cui realizzazione non comporta l'assunzione di impegni di spesa a carico dell'Ente, bensì azioni attuabili con le risorse umane e strumentali già disponibili all'interno dell'Ente.

In atto l'Ente è gestito da una Commissione Straordinaria, insediata con D.P.R. del 07/06/2017, ai sensi dell'art. 143 del TUEL, per la gestione provvisoria, la quale ha avviato le iniziative ritenute necessarie per assicurare il processo di risanamento amministrativo.

Prima di procedere alla formulazione del PAP 2018/2020, si ritiene utile evidenziare la situazione aggiornata degli organi e del personale del Comune, con l'ausilio dei dati forniti dall'Ufficio del Personale dell'Ente, aggiornati alla data 18.09.2018, i dati sono stati aggregati per categorie e profili.

SP



Analisi organi elettivi

Consiglio comunale *		Totale	%
Donne	---		---
Uomini	---		---
Totale		---	---

Giunta comunale *		Totale	%
Donne	----		----
Uomini	----		----
Totale		----	----

(★) Sindaco, Giunta Municipale e Consiglio Comunale:

Le funzioni vengono svolte dalla Commissione Straordinaria – D.P.R. 07.06.2017 –

Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 1 del 16.06.2017.

La Commissione Straordinaria è composta da 3 unità di cui n° 1 uomo e n° 2 donne.

Analisi personale dipendente

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, sia a tempo indeterminato che determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 18 SETTEMBRE 2018:

Lavoratori	Segretario Comunale	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	0	1 (*)	25	17	16	0	59	54

SP

Donne	1	0	14	19	13	3	50	46
Totale	1	1	39	36	29	3	109	100

**PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO
SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 18
SETTEMBRE 2018:**

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	0	2	38	24	1	65	29
Donne	0	1	76	86	0	163	71
Totale	0	3	114	110	1	228	100

**PERSONALE IMPEGNATO IN A.S.U. SUDDIVISO PER SESSO E
TITOLO DI STUDIO DI AVVIAMENTO AL 18 SETTEMBRE
2018:**

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	5	2	0	9	15
Donne	1	20	24	8	53	85
Totale	2	25	26	8	62	100

Dal 1/10/2018 in quiescenza Caruso Marco.

(*) Con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 149 del 7/08/2018 (con i poteri e le attribuzioni della Giunta Municipale – nominata con D.P.R. del 7/06/2017) è stata approvata la Nuova Struttura Organizzativa dell'Ente e con Provvedimento della Commissione Straordinaria n. 29 del 29.08.2018 il Dirigente Giuseppe Barresi, fino ad altra collocazione o alla messa in disponibilità, svolgerà compiti di studio e ricerca.

Levi
[Signature]
S.P.
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Da una breve analisi dei dati sopra riportati, in comparazione con quelli relativi al precedente piano, emerge immediatamente un costante *trend* in diminuzione del numero dei dipendenti nel loro complesso, dovuto alle stringenti normative che negli ultimi anni hanno limitato notevolmente le possibilità non solo di nuove assunzioni, ma anche lo stesso *turn-over* per la sostituzione dei dipendenti collocati a riposo. Si evidenzia un "invecchiamento" dei dipendenti nel loro complesso, dato che sarà destinato ad aumentare ulteriormente e con cui sarà necessario confrontarsi nel corso dei prossimi anni.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile fra i dipendenti dell'Ente, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive per il triennio 2018/2020

Sulla scorta delle considerazioni e del contesto sociale e lavorativo sopra illustrati, si programmano le seguenti azioni positive dell'Ente:

Azione 1: Diffusione cultura di genere

Destinatari: *Dipendenti dell'Ente*

Descrizione: *Diffusione cultura di genere.*

Obiettivi: La diffusione di una cultura di genere può attuarsi sensibilizzando i/le dipendenti all'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegia il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite a un solo genere, partendo dal principio che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. L'azione sarà attuata con l'ausilio dei Responsabili delle direzioni dell'Ente che dovranno impartire le necessarie direttive ai dipendenti.

Azione 2: Banca dati delle competenze

Destinatari: *Dipendenti dell'Ente*

Descrizione: *Banca dati delle competenze*

Obiettivi: Individuazione e archiviazione in una banca dati dedicata delle competenze acquisite, specifiche e trasversali e delle attitudini di tutti i dipendenti. L'impiego ottimale delle risorse umane all'interno dell'organizzazione comunale non può prescindere da una piena conoscenza delle competenze maturate nel corso della carriera professionale da ciascun dipendente e dalle attitudini manifestate da ciascuno di essi. In considerazione di quanto sopra, l'azione 2 consiste nella raccolta dei curricula vitae dei dipendenti per individuare gli elementi di interesse, successivamente verranno presi in esame i dati ed integrati con quelli presenti nei fascicoli personali, infine, dopo aver raccolto i dati



necessari, si provvederà al popolamento della nuova banca dati presso l'Ufficio del personale. L'attuazione della presente misura prevede la collaborazione diretta dell'Ufficio del Personale.

Azione 3: Gestione dei periodi di assenze protratte per lungo tempo o a seguito assegnazione di nuovo ufficio.

Destinatari: *Dipendenti dell'Ente*

Descrizione: *Gestione dei periodi di assenze protratte per lungo tempo*

Obiettivi: L'azione mira a riduzione lo stress da lavoro-correlato a lunghe assenze. L'intervento agisce su due fronti. In primo luogo adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione, tra i colleghi rimasti, del lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità mediante un periodo di affiancamento e di formazione con aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute. L'Azione viene realizzata con l'ausilio dei responsabili di Direzione o di altri dipendenti all'uopo individuati.

Azione 4: Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità

Destinatari: *Dipendenti dell'Ente*

Descrizione: *“Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità”*

Obiettivi: Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli. La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri che, però, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali. Sensibilizzare il personale maschile sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori, anziani e disabili, diffondere all'interno dell'Ente le informazioni sulle pari opportunità, sull'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri attraverso i principali strumenti di comunicazione presenti (posta elettronica e, ove possibile, incontri di informazione/sensibilizzazione).

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.



Il Piano è pubblicato sul portale dell'Ente, dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale dell'Ente, inviato alla RSU e ai Consiglieri di Parità provinciale e regionale.

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

Levi

SP

g
Leo
Pio
8