(ALL.A)

CITTA' DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2016/2018

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Castelvetrano è presente una discreta componente femminile. Per questo, nella gestione del personale, è necessaria l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo, è stato elaborato il presente "Piano Triennale di Azioni Positive 2016/2018".

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori 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 Piano 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, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2013 – 2015 e la costituzione 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, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi si si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione presente Piano, si è inteso elaborare 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.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante.

Premessa

Analisi organi elettivi

Sindaco: uomo

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

Giunta comunale		**Totale**	**%**
Donne	2		33
Uomini	4		67
Totale		6	100

Si dà atto che la funzione del Consiglio Comunale è svolta da un Commissario Straordinario, dott. Francesco Messineo, nominato dall'Assessorato Regionale EE.LL., con D.P. n. 532/Gab del 22.03.2016.

Analisi personale dipendente

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, sia a tempo indeterminato che indeterminato, 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 30 SETTEMBRE 2016

Lavoratori	Segretario Comunale	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	1	25	19	17	0	63	55
Donne	0	0	16	20	14	2	52	45
Totale	1	1	41	39	31	2	115	100

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 30 SETTEMBRE 2016

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	2	2	38	24	1	67	29
Donne	0	1	76	88	0	165	71
Totale	2	3	114	112	1	232	100

PERSONALE L.S.U. SUDDIVISO PER SESSO E TITOLO DI STUDIO DI AVVIAMENTO AL 30 SETTEMBRE 2016

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	5	3	0	9	14
Donne	1	20	28	8	57	86
Totale	2	25	31	8	66	100

Obiettivi del piano

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 del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99, il presente piano si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia verso l'interno dell'Ente che verso l'esterno. Esso si prefigge di:

- 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.

- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.
  A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.
  Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annua e dell'Ente.
  Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta.
  Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

- Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

- Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

- Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

- Promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (ambiente, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).
- Sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

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.