



COMUNE DI PENNA SANT'ANDREA

Cap. 64039; C.F. 80005210671 ☎ 0861 - 66120; Fax: 667400

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La 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", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di Penna Sant'Andrea, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2018

Al 31/12/2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI:	N. 16 di cui 11 a tempo parziale
DONNE	N. 8 di cui 7 a tempo parziale
UOMINI	N. 8 di cui 4 a tempo parziale

così suddivisi per Area:

	Cat.	Posti coperti	Sesso	Profili professionali
Area I Amministrativa	D	1 ex art. 14 CCNL 2004 part-time	1 M	Istruttore Direttivo
	B1	1	1 F	Esecutore Amm.vo
	B1	3 part-time	3 F	Esecutore Amm.vo
	A1	1 part-time	1 F	Operatore (ass. cucina)
	A1	2 part-time	2 F	Operatore (ass. scuolabus)
Area II SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI	D1	1 ex art. 1, comma 557, legge 311/2004 part-time	1 M	Istrutt. Direttivo
	B1	1 part-time	1 F	Esecutore Amm.vo
Area III TECNICO-MANUTENTIVA	D1	1	1 M	Istrutt. Direttivo
	B	3	3 M	Esecutore Tecnico
	B1	1 part-time	1 M	Esecutore Tecnico
	A1	1 part-time	1 M	Operatore Tecnico
TOTALE		16 (di cui 11 part-time)	8 F 8 M	

Si dà atto che un posto di Istruttore Direttivo Amministrativo ed un posto di Istruttore Direttivo Finanziario sono coperti temporaneamente ed a tempo parziale con personale proveniente da altre Amministrazioni Pubbliche ex art. 14 CCNL 22/1/2004 (Istruttore Direttivo Amministrativo) e ex art. 1, comma 557, legge n. 311/2004 (Istruttore Direttivo Finanziario).

Si dà atto inoltre che tre dipendenti a tempo indeterminato (un Agente di Polizia Municipale e due Ausiliarie del traffico) sono stati trasferiti con decorrenza dal 1/7/2015 all'Unione dei Comuni "Colline del Medio Vomano" alla quale è stata trasferita la gestione associata della funzione fondamentale della Polizia Locale e quindi non conteggiati tra il personale in servizio.

Si dà atto infine che due dipendenti Esecutori Tecnici, di cui uno a tempo parziale, conteggiati tra il personale in servizio a tempo indeterminato, sono temporaneamente comandati presso la TEAM SpA di Teramo che gestisce il servizio dei rifiuti per conto del Comune.

Lavoratori con funzioni di responsabilità:

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs. N.. 267/2000:

Donne: N. = =

Uomini: N. 3

R.S.U.: N. 1 uomo

Segretario Comunale: Donna (in convenzione)

Analisi dati Organi elettivi:

Sindaco: Uomo

Vice Sindaco (esterno) : Donna

Assessore (esterno): Donna

Consiglieri Comunali: N. 3 donne, di cui 1 eletta Presidente del Consiglio
N. 7 uomini

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, dando atto che non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Obiettivo 2. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 4. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.

In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Verificare che i criteri per le progressioni di carriera (orizzontali e verticali) non siano da ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini.

Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 come introdotto dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183.

Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali.

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati, come già sperimentato in passato.

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Molestie sessuali: il Comune s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

Promuovere iniziative ed eventi atti a sensibilizzare la popolazione al tema delle pari opportunità attraverso:

una capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità; promozione ed organizzazione di convegni, seminari, esposizioni documentarie, proiezioni cinematografiche.

promozione di incontri con gli alunni delle scuole elementari e medie che consentano la divulgazione, nelle nuove generazioni, di atteggiamenti rispettosi dell'identità di genere e la sensibilizzazione contro la violenza in genere.

Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con la RSU o con la Consigliera di parità.

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente".

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