



PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021

1. ANALISI DELLA SITUAZIONE DI FATTO

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, il personale del Comune di Castignano si è costantemente e progressivamente ridotto e, in assenza di turn-over, non si è verificato un ricambio generazionale che consentisse di supportare al meglio la sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini.

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Castignano come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

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 "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 – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Le azioni positive, quindi, rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando 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.

Come ricordato, poi, nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, *salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza*"

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono stati approvati nei trienni 2004/2006, 2007/2009, 2010/2012, 2012/2014, 2014/2016 e 2016/2018 i piani delle azioni positive;
- è stata effettuata nel corso degli anni indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale e tale rilevazione non ha fatto emergere criticità;
- nel 2013 è stato approvato con atto di giunta comunale n. 36 del 14/05/2013 un piano di recupero personalizzato delle ferie arretrate e delle ore eccedenti per tutto il personale dipendente, contemperando l'incidenza dello stesso sui livelli qualitativi e quantitativi dei servizi resi dall'ente, con l'esigenza di salvaguardia, in primis, di quelli ritenuti più importanti nell'interesse della popolazione amministrata e della salvaguardia dell'incolumità pubblica;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna.

L'amministrazione comunale, inoltre:

- garantisce che la composizione delle Commissioni di concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi
- promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali: gli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità; alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come risulta nel prospetto sotto riportato;
- garantisce il medesimo trattamento retributivo, senza distinzione di genere
- hai istituito, con deliberazione di giunta comunale n. 11 del 19/02/2013 il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni approvando, nel contempo, il regolamento per il funzionamento dello stesso con compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57 comma 1 del D. Lgs. 165/2001.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PER TIPO DI CONTRATTO al 31/12/2018

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è attualmente la seguente:

DESCRIZIONE

Cat. A :	1
Cat. B :	4
Cat. C :	3 di cui n. 1 part time 50%
Cat. D :	4

TOTALE POSTI : 12

Posti di ruolo a tempo pieno: 11

Posti di ruolo a tempo parziale:1

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato è attualmente la seguente:

DESCRIZIONE

Cat. A :	0
Cat. B :	0
Cat. C :	0
Cat. D :	2

TOTALE POSTI : 2

Posti a tempo pieno: 2

Posti a tempo parziale: 0

e può essere rappresentata, distintamente per uomini e donne, così come segue:

CATEGORIA

Cat. A U 1 D 0

Cat. B U 4 D 0

Cat. C U 0 D 3

Cat. D U 2 D 4

Posizioni organizzative U 0 D 3

Posti di ruolo a tempo pieno U 7 D 6

Posti di ruolo a tempo parziale U 0 D 1

TOTALI

Totale donne presenti nell'ente: 7

Totale uomini presenti nell'ente: 7

Non è presente personale con qualifica dirigenziale.

Il Segretario comunale in servizio, in convenzione con il Comune di Cupra Marittima, è uomo.

Dalla ricognizione del personale in servizio alla data del 31/12/2018 si rileva che c'è perfetta coincidenza tra presenza del genere maschile e femminile, pur essendo il numero degli uomini in servizio superiore rispetto a quello delle donne nel settore dei servizi manutentivi (n. 5 dipendenti tutti uomini) e ciò è da attribuire, pertanto, alla tipologia del lavoro, mentre all'interno della struttura comunale, il sesso femminile è di gran lunga più rappresentato (2 uomini e 7 donne, di cui n. 1 part-time)

La valutazione delle unità di organico effettuata per categoria di appartenenza ha evidenziato :
categoria A -presenza di n. 1 dipendente uomo
categoria B –presenza totale del genere maschile da attribuire alla tipologia del lavoro in quanto trattasi di dipendenti inseriti nell'area tecnica –manutentiva del Comune;
categoria C –presenza di n. 3 dipendenti, tutte donne;
categoria D- presenza di n. 5 dipendenti, di cui n. 4 donne e n. 1 uomo

Nell'ambito delle posizioni organizzative, la presenza femminile risulta maggioritaria.

2. VALUTAZIONE DEL PRECEDENTE PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il piano precedente, è stato approvato dalla giunta comunale con proprio atto n. 21 del 12/04/2016 e successivamente trasmesso alla consigliera di parità per gli adempimenti di competenza il 21/04/2016

Azione	Obiettivi	Stato	Risultati
Benessere organizzativo del personale	Intervento volti a migliorare il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.	Attuato	Non si sono rilevate problematiche di sorta. Si ritiene di aver pertanto raggiunto il risultato atteso
Interventi formativi	Formazione ed aggiornamento del personale per accrescere la cultura della parità e della pari opportunità. Sensibilizzazione e comunicazione	Non attuato	Previsto di attivare nel triennio 2019/2021
Sviluppo carriera e professionalità'	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale senza discriminazioni di genere, compatibilmente con le disposizioni normative vigenti. Programmare percorsi formativi specifici, utilizzando sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli senza discriminazioni di genere. Affidamento degli	Attuato	Non si sono rilevate particolari problematiche . Si ritiene di aver pertanto raggiunto il risultato atteso

	incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.		
Istituto banca delle ore	Conciliazione tempi di lavoro e di vita familiare	Non attuato	Previsto di attivare altre soluzioni nel triennio 2019/2021

3. PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021

Il presente piano prevede anche la continuazione di interventi già attuati nella programmazione precedente. Lo stesso non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'ente non presenta rilevanti squilibri di genere pertanto è fondamentalmente orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro.

Obiettivi Generali

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune di Castignano intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Il Comune di Castignano nella definizione degli obiettivi per il prossimo triennio si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.
- Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano
- Partecipazione a corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento costante

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari, tenendo in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità, a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro della donna nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
9. garantire la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;
10. adeguare gli atti regolamentari dell'ente alle disposizioni del D. Ls. N. 150/2009 anche in materia di promozione delle pari opportunità;
11. potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

Linee di Intervento	Azioni Programmate	Soggetti e Uffici Coinvolti	Costi	Periodo
Indagine sul personale. Aggiornamento della rilevazione sui dati sul personale dipendente in ruolo.	Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente Dettaglio della situazione lavorativa nell'Ente e degli eventuali squilibri di genere. Trasparenza ed accessibilità alle informazioni. Conoscenza, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane presenti	Dipendenti	in economia	2019/2021
Interventi formativi	Seminari di formazione rivolti ai dipendenti in materia di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, valorizzazione del benessere lavorativo e diversity management. Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente. Sostenere le politiche di pari opportunità e lotta alle discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Promuovere la cultura del benessere lavorativo. Acquisizione di competenze specifiche nel settore delle politiche di pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo	Dipendenti, Docenti interni e/o esterni	in economia, più il costo dei eventuali docenti	Cadenza periodica
Infrastrutture normative, garanzia ed informazione	Adeguare gli strumenti normativi dell'Ente alle politiche di pari opportunità. Implementazione delle buone prassi di pari opportunità	Dipendenti	In economia	2019/2021
Orari di lavoro	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare	Dipendenti	in economia	2019/2021