



Città d'arte e
turistica

Via Vitt. Emanuele, 219
91028 PARTANNA (TP)
Tel. 0924-923265
Fax 0924-923269
P.IVA
00239820814

COMUNE DI PARTANNA

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

C.U.G



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015/2017

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 i livelli di governo, tale proposta 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 ci si propone, **innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente.** A tal fine, con la predisposizione del presente Piano, si intende 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	8		40
Uomini	12		60
Totale		20	100

Giunta Municipale		Totale	%
Donne	2		50
Uomini	2		50
Totale		4	100

Si evidenzia nella composizione del consiglio una leggera prevalenza della componente maschile sulla componente femminile che tuttavia è riequilibrata nella Giunta con due componenti femminili su quattro.

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 1° Giugno 2015

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	8	18	5	3	34	71
Donne	2	8	2	2	14	29
Totale	10	26	7	5	48	100

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 1° Giugno 2015

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini		22	9		31	43
Donne		27	14		41	57
Totale		49	23		72	100

PERSONALE L.S.U. SUDDIVISO PER SESSO E TITOLO DI STUDIO DI AVVIAMENTO E/O MANSIONI ESPLETATE AL 1° Giugno 2015

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini		2	7		9	22
Donne	1	16	6	9	32	78
Totale	1	18	13	9	41	100

PERSONALE DIPENDENTE DISTINTO PER FASCIA D'ETA' AL 31-12-2014.

CATEGORIA	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	TOTALE
T.I.	0	3	10	10	10	15	48
T.D	0	5	41	25	0	1	72
ASU	1	12	11	10	4	3	41
	1	20	62	45	14	19	161

CONSIDERAZIONI

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.

Il blocco delle retribuzioni dei dipendenti pubblici nel triennio 2011-2013 ha impedito la realizzazione delle progressioni economiche dei dipendenti all'interno delle categorie (progressioni orizzontali) e non sono stati neanche realizzate progressioni di carriera tra le categorie (progressioni verticali).

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali ha determinato la diminuzione del numero dei dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente maggiore carico di lavoro per i dipendenti.

La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per il collocamento in quiescenza, in particolare per le donne, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando e gestendo la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

Il blocco del Turn Over ha portato un aumento dell'età media dei dipendenti e quindi, si è passati ad una età media alta con la stragrande maggioranza di personale compreso nella **fascia di età fra i 45 e 55 anni per un totale di 107 (centosette) dipendenti.**

L'aggiornamento degli strumenti digitali per la posta elettronica, per la gestione degli atti amministrativi ed il protocollo informatico, la gestione informatica dei SUAP e SUE, la gestione del bilancio e tutti gli adempimenti per la trasparenza, hanno determinato e determinano in forte impegno da parte dei dipendenti nell'acquisizione di nuove conoscenze informatiche e modalità di lavoro che già incide ed inciderà notevolmente sulla organizzazione del lavoro e creerà, inevitabilmente, **stress lavorativo.**

OBIETTIVI DEL PIANO AZIONI POSITIVE -PROPOSTE

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.
- Garantire e programmare un attento piano di aggiornamento continuo circa l'uso dei programmi di utilizzo collettivo.
- A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e Coordinati all'Ufficio Formazione Dell'Unione dei Comuni Valle del Belice.
Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al predetto Ufficio Formazione, per tramite l'Ufficio Personale, che elabora il piano di formazione annuale dell'Unione dei Comuni.
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 (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.)
- Sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentali dei dipendenti conseguenti alla carenza /mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione, corresponsabilizzazione familiare e periodi di riposo
- Favorire l'istituto del part-time specialmente per i dipendenti che hanno superato la soglia degli anni 60, e avviare una sorta di turn-over con le nuove leve della classe impiegatizia presenti nell'Ente .
- Accertare, mediante la preparazione di un questionario da somministrare ai dipendenti, motivi di stress fisico e /o psichico, con risposta anche anonima.

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.

Nel periodo di vigilanza 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.

La presidente
della Commissione Unica di Garanzia
ANNA SCOVAZZO