



COMUNE DI ANOIA
(Provincia di Reggio Calabria)

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021

(ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA")

(Approvato con delibera di G.C. n° 103 dell'11 dicembre 2018)

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive viene adottato nell'ambito delle finalità espresse dal Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”*, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità.

Nell'organizzazione del Comune di Anogia è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data di adozione del presente atto, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Personale dipendente a tempo Indeterminato (ex Ruolo)	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Uomini	1	5 *	0	0	6
Donne	==	2	0	0	2
TOTALE	1	7	0	0	8

***Dal 01.09.2019 una unità di sesso maschile sarà collocata in pensione per raggiunti limiti di età, pertanto da tale data gli uomini di Cat. C saranno 4, e di conseguenza il totale passerà a 7 su una dotazione organica di 16 unità, salvo altri pensionamenti su base volontaria o previsti dalla normativa in itinere in Parlamento, cosiddetta quota 100.**

I Responsabili di Area in servizio di ruolo, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, è un uomo, l'unico inquadrato nella Cat. D.

Personale dipendente a tempo determinato	Cat. D **	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Uomini	3	4	1	4	12
Donne	1	3	0	0	4
TOTALE	4	7	1	4	16

****Il Personale di cui alla Cat. D è stato assunto per come segue: n° 2 Unità (1 di sesso femminile e 1 di sesso maschile) ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 2672000 e le altre 2 Unità per come appreso: 1 art. 110 del D.lgs 267/2000 e 1 ai sensi della Legge finanziaria per l'anno 2005, in utilizzo a scavalco fuori dall'orario di lavoro presso l'Ente di appartenenza. A quest'ultime 2 Unità è stata assegnata rispettivamente la Responsabilità dell'Area Tecnica e la Responsabilità dell'Area Finanziaria. Per quanto concerne il restante Personale in tabella (Cat: C/B/A) trattasi di ex Lavoratori Socialmente utili ora contrattualizzati.**

Servizio Civile Nazionale
Progetto "Ambiente differente"

Personale utilizzato	Cat. C ***	TOTALE
Uomini	4	4
Donne	2	2
TOTALE	6	6

*****Assimilabili a tale Categoria per mansioni svolte**

Tale progetto terminerà il 09 gennaio 2019 – entro marzo 2019 partirà un altro progetto del Servizio Civile Nazionale (ora Universale) della durata di anni 1, denominato "Ambiente Differente 2" e utilizzerà, avendo l'Ente già completato gli adempimenti di selezione, n° 3 ragazze e n° 3 ragazzi

Lavoratori ex percettori dell'indennità di mobilità in deroga

Personale utilizzato	Cat. C ****	Cat. A ****	TOTALE
Uomini	2	6	8
Donne	1	=====	1
TOTALE	3	6	9

******Assimilabili per utilizzo e mansioni svolte alle Categorie sopra riportate**

Tale utilizzo avrà termine, salvo proroghe, il 31 marzo 2019

Per un totale di 39 Unità di Personale a cui si aggiunge il Segretario Comunale, per un totale generale di 40, dei quali 31 Uomini e 9 Donne.

OBIETTIVI

Il principale obiettivo che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del primo anno di operatività del presente piano è attivare la procedura per la costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. C.U.G.) eventualmente anche in forma associata con altro Comune limitrofo.

Ulteriori obiettivi da perseguire nel corso del triennio di validità del presente piano possono essere così riassunti:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale qualora le medesime siano consentite dalla normativa vigente, avendo cura di favorire il riequilibrio della presenza femminile nell'organizzazione amministrativa sussistendo un divario fra generi superiore a due terzi ($2/7 > 2/3$);
- Garantire il rispetto delle pari opportunità in occasione delle progressioni economiche orizzontali;
- In occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile;
- Promuovere parità di accesso ai corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- 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;
- 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 Area 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempo limitati.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.

Il piano viene pubblicato all’Albo Pretorio online, sul sito web dell’Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente” ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.