

COMUNE DI CASTEL DI IUDICA

Provincia di Catania

Allegato alla delibera di G.M. n° 15 del 15 marzo 2019

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO TRIENNIO 2019/2021

PREMESSA

Il presente piano è adottato ai sensi del d.lgs. 198/2006, recante “ *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell’art. 6 della legge n. 246 del 28 novembre 2005*”, e di quanto previsto dal d.lgs. n. 196/2000, e dal d.lgs. n. 165/2001.

L’adozione del piano triennale delle azioni positive risponde ad un obbligo normativo e intende concretizzare il principio delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le cosiddette 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, per rimediare a svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice;

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 impartita dal Ministero per le riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i diritti e le pari opportunità ad oggetto: “ *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.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Castel di Iudica finalizza la propria azione al raggiungimento dell’effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i propri tempi di funzionamento in modo tale da contrastare e correggere ogni possibile discriminazione che possa derivare da pratiche o sistemi sociali.

MONITORAGGIO DELL’ORGANICO

La realizzazione del presente piano terrà conto della struttura organizza e della situazione del personale dipendente in servizio.

Alla data odierna i dipendente a tempo indeterminato in servizio sono complessivamente n° 26 di cui 14 uomini e 12 donne, così suddivisi:

Lavorato	Categ.	Categ.	Categ.	Categ.	Totale
----------	--------	--------	--------	--------	--------

ri	D	C	B	A	
Uomini	3	6	4	1	14
Donne	1	5	2	4	12
Totale	4	11	6	5	26

Si precisa che n° 3 unità Cat."B", (di cui 2 maschi e 1 femmina) ed inoltre 4 unità cat."A" (femmine) sono coperte a 24 ore settimanali.

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il segretario comunale in convenzione con il comune di Leonforte (donna);
- n° 2 unità (cat.D) (maschi) incaricate ai sensi dell'Art.110 del D.Lgs 267/2000;
- n° 1 unità (Cat. D) (femmina) in comando presso il comune di Agira
- n° 5 dipendenti a tempo determinato (ex articolisti) Cat. "C" di cui 2 maschi e 3 femmine;

I dipendenti titolari di posizioni organizzative , ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'Art.107 del D.Lgs 267/2000, risultano essere:

n° 2 dipendenti uomini a tempo indeterminati Cat. D;

n° 2 uomini cat. "D" incaricati ai sensi dell'Art.110 – 1° comma – del D.lgs 267/2000;

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, come previsto dall'Art.48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiori ai due terzi.

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione 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:

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

2.In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed 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 presenze femminile nelle proposte di nomina;

3.Redazioni di bandi di concorso/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;

4.Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di 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;

5.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 le eventuali lacune;

6.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 periodi di tempo limitati;

Durata del Piano, pubblicazione e diffusione

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione sopra trascritta, corredata dal parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30;

Ritenuta detta proposta meritevole di approvazione e fatto proprio il contenuto formale e sostanziale della stessa;

Con voti unanimi legalmente espressi

DELIBERA

1. Approvare integralmente la proposta di deliberazione sopra trascritta che si intende integralmente riportata anche se non materialmente trascritta.
2. Dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, stante l'urgenza, come da separata unanime votazione.