



Comune di Palma di Montechiaro

CUG Comunale

RELAZIONE INTRODUTTIVA AL PIANO DI AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL COMUNE DI PALMA DI MONTECHIARO TRIENNIO 2016-2018

QUADRO NORMATIVO

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dall'art. 48 del D.L.vo 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne"*.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A., e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede la *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

La materia era già stata disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, e in particolare l'art. 19 del CCNL comparto regioni e autonomie locali del 14/09/2000, prevedeva la costituzione del Comitato per le pari opportunità e gli interventi che si concretizzassero in *"azioni positive"* a favore delle lavoratrici.

L'art. 78 del CCNL comparto Regioni e autonomie locali del 22/01/2004 prevedeva, invece, la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.L.vo 3 agosto 2009 n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.L.vo n. 81/2008, che detta le norme sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi, quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo matrice individuale, in quanto dipendente dalla capacità dei singoli soggetti di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è sostanzialmente legato a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione e ascolto delle persone,
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione delle conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli rivestiti all'interno della P.A.;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della legge n. 183/2010, ha apportato importanti modifiche al D.L.vo n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza. All'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato Unico di Garanzia" per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificandone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, ampliare tutte le garanzie per eliminare i fattori di rischio da lavoro correlato, già più volte enunciati e studiati dagli organismi europei e indicati nella Direttiva Unione Europea 54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Particolare importanza riveste in tale materia, lo studio offerto dalla Commissione Europea sui fattori di rischio lavorativo e alla guida predisposta intitolata "Guida allo stress legato all'attività lavorativa" Sale della vita o veleno mortale?

Il Piano, che sarà predisposto per il Comune di Palma di Montechiaro, nella definizione degli obiettivi si ispirerà ai principi indicati dagli organismi Europei affrontando la tematica dei rischi derivanti dai fattori di stress da lavoro correlati e indicando appositi obiettivi diretti al miglioramento delle condizioni lavorative e al benessere dei singoli lavoratori coinvolti nei processi amministrativi.

Il Piano delle Azione Positive che il Comune di Palma di Montechiaro vuole adottare si pone non solo come strumento scaturente da norme legislative ma soprattutto come opportunità per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano presentato avrà la durata triennale e nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione comunale, in modo di poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

ART. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Palma di Montechiaro intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a :

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

ART. 2 Ambito d'azione: Analisi del Personale (OBIETTIVO 1)

L'analisi della attuale situazione organica del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto di genere:

RILEVAZIONE DEL PERSONALE AL 01/06/2016

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO (CONTRATTISTI)
N. 128

Anna Sok...
Possono...

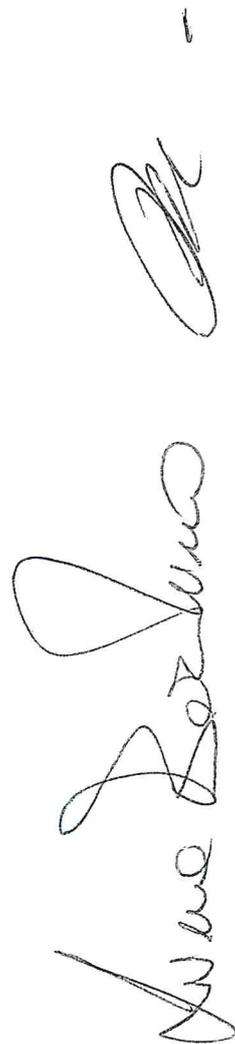
DONNE N. 55
 UOMINI N. 73

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AFFARI GENERALI 1	12	16	28
SERVIZI FINANZIARI 2	2	5	7
AFFARI TRIBUTARI E LEGALI 3	6	7	13
UFFICIO TECNICO 4	37	7	44
AFFARI SOCIALI E CULTURALI 5	7	16	23
POLIZIA MUNICIPALE 6	9	4	13

Schema di monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A1	2	0
A2	3	0
A3	0	0
A4	6	2
A5	3	0
B1	6	0
B2	2	0
B3	2	0
B4	5	2
B5	6	9
B6	0	1
B7	2	1
C1	5	5
C2	1	2
C3	0	0
C4	6	12
C5	15	10
D1	3	1
D2	0	3
D3	1	1
D4	0	2
D6	5	4
Segretario Generale	//////	-1
TOTALE	73	55



Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

Segretario Generale: DONNA 1

Categoria D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	8	10	18
Posti part-time	1	1	2
Categoria C			
Posti a tempo pieno	20	25	45
Posti part-time	7	4	11
Categoria B			
Posti a tempo pieno	22	13	35
Posti part-time	1	0	1
Categoria A			
Posti a tempo pieno	14	2	16
Posti part-time	0	0	0
	73	55	128

Specifiche contratti atipici
Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Part-time	9	5	14

ART. 3
Ambito d'azione: Ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Palma di Montechiaro si impegna ad evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Handwritten signature and notes:
Rosario
Palma di Montechiaro

Il Comune attraverso il CUG promuove ogni necessaria attività, anche di studio e di incontro, diretta a migliorare le condizioni lavorative avuto riguardo ai fattori di rischio da stress -lavoro correlato.

Il Comune si impegna a tutelare la salute, la dignità, la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori oltre a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, trasparenza cooperazione e rispetto.

ART. 4

Ambito di azione: Assunzioni (OBIETTIVO 3)

Non esistono possibilità per il Comune di Palma di Montechiaro di assumere personale con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77, n.125/91 e Decreto Legislativo n. 196/2000.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata (D.L.vo n. 196/2000).

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire i requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

ART. 5

Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)

Non possono essere previsti in dotazione organica posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Palma di Montechiaro valorizza le attitudini e capacità personali e nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

ART. 6

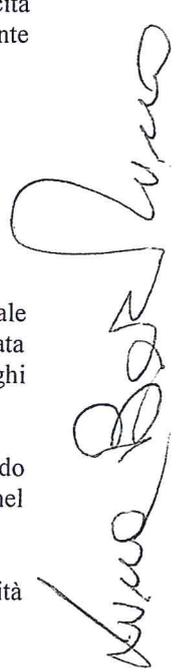
Ambito di azione: Formazione (OBIETTIVO 4)

Il Piano della formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Settore dell'Ente, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro i quali hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time.

Sarà curato con particolare attenzione il reinserimento del personale assente per lungo periodo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Ente durante l'assenza e nel momento del rientro in servizio, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune si impegna ad inserire nel Piano della Formazione un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Sarà particolarmente favorito il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la/il dipendente assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

ART. 7

Ambito di azione: Conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

Il Comune di Palma di Montechiaro favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla legge 8 marzo 2000 n. 53.

Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro presso l'abitazione del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

ART. 8

Ambito di azione: Informazione e Comunicazione (OBIETTIVO 6)

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati etc).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta chiusa, aggiornamento costante del Sito Internet e Intranet) o attraverso incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 9

DURATA

Il presente Piano ha la durata triennale 2016/2018.

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

ART. 10

Monitoraggio

Il Comune di Palma di Montechiaro si impegna a monitorare gli ambiti di azione per verificarne l'efficacia.

Maria Sorokina
Assessore
