



COMUNE DI GIARDINI NAXOS
PROVINCIA DI MESSINA

Codice Fiscale n. 00 343 940 839

PIANO

AZIONI POSITIVE

2015 – 2017

Approvato con Delibera di Giunta Municipale n. 18 del 30 gennaio 2015



PIANO AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI GIARDINI NAXOS, APPROVATO CON ATTO DI GIUNTA MUNICIPALE N. 18 DEL 30.01.2015

Il presente Piano di Azioni Positive dà attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come previsto dalla normativa vigente ed in particolare dal codice della Pari Opportunità tra uomo e donna, approvato con D. Lgs. 11.04.2006 n. 198 e dalla normativa sopravvenuta. Il Codice contiene disposizioni generali per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e prevede, all'art. 48 che le pubbliche Amministrazioni predispongono il Piano di Azioni Positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Perché il Piano di Azioni positive non rimanga una semplice dichiarazioni di intenti, esso prevede una serie di attività che permettano di avviare concretamente azioni di tipo integrato che possono produrre effetti di cambiamento significativi per nell'Ente. In particolare l'attenzione del presente Piano di Azioni Positive si rivolgerà alle misure di sostegno tese a favorire la valorizzazione e la crescita professionale, nonché l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. Il Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale 2015/2017 si pone da un lato come adempimento da obblighi di legge dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

1. Analisi di contesto. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2014 a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/trici:

Personale a tempo indeterminato:

Dipendenti	Maschi	Femmine	Totale
Cat. D3	01	/	01
Cat. D1	05	03	08
Cat. C	10	13	23
Cat. B3	05	/	05
Cat. B	07	05	12
Cat. A	02	/	02

Personale a tempo determinato:

Dipendenti	Maschi	Femmine	Totale
Cat. D3	/	/	/
Cat. D1	/	/	/
Cat. C	21	31	52
Cat. B3	/	/	/
Cat. B	/	/	/
Cat. A	01	/	01

La situazione Organica per quanto riguarda le Posizioni Organizzative, ovvero i Responsabili di Settore e così rappresentata:

Maschi	Femmine	Totale
3	2	5

Gli incarichi dirigenziali risultano essere equamente distribuiti, non riscontrandosi alcun divario tra i due generi di cui all'art. 48 comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

2. LE AZIONI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2015-2017 il comune di Giardini Naxos intende realizzare un Piano di azioni positive teso a:

a) garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni; b) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti; c) promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale; d) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altre strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio; e) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

a) AMBITO DI AZIONE : TUTELA DALLE MOLESTIE

Il Comune di Giardini Naxos si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate 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 del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni;

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni: - segnalazioni al CUG (Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità) e, nelle more della sua istituzione, al Segretario Generale, da parte del dipendente relativi a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere; - interventi e progetti, quali indagini conoscitive del clima organizzativo, adozione di codici etici e di condotta idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche -mobbing;

b) AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE

Il comune di Giardini Naxos si impegna promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni: - monitoraggio sul benessere organizzativo ed individuale attraverso la somministrazione di questionario e /o interviste al personale dipendente;

- progettazione ed implementazione di specifici percorsi formativi ed informativi strutturati sulla base delle informazioni rilevate nella I° fase;

c) AMBITO D'AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Il Comune di Giardini Naxos si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni: - formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere; - previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione; - obbligo di garantire che non vi siano posti in dotazione organica prerogativa di soli uomini o di sole donne; - utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini" "lavoratori e

“lavoratrici” al posto di “lavoratori”);

d) AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA'

Il Comune di Giardini Naxos si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni: - raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/ lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro, - sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. - promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;

e) AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il Comune di Giardini Naxos si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

f) AMBITO DI AZIONE: ISTITUZIONE E PROMOZIONE DEL C.U.G.

Il Comune di Giardini Naxos provvede all'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001, garantendo ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE.

L'attività al Piano di Azioni Positive sarà preventivamente discussa nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia, una volta istituito, e verrà periodicamente monitorata attraverso incontri specifici prima dell'avvio dei progetti e, in generale con cadenza almeno semestrale.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale 2015/2017. Il Piano sarà pubblicato in forma stabile sul sito Internet dell'ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del CUG, una volta istituito, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.