



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Numero 21 DEL REG. DEL 23-03-2018

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018 - 2020.

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **ventitre** del mese di **marzo** alle ore **13:00** e seguenti nella casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si é riunita la Giunta Municipale

con l'intervento dei Signori :

BARBAGALLO GIOVANNI	SINDACO	P
DI PAOLA ALFIO ANDREA	VICE SINDACO	A
CANNAVO' SALVATORE ENRICO	ASSESSORE	P
SANGIORGIO LARA	ASSESSORE	P
TROVATO RAFFAELE MARTINO	ASSESSORE	A

ne risultano presenti n. **3** e assenti n. **2** .

Presiede il ON. DR. **BARBAGALLO GIOVANNI** in qualità di **SINDACO** e partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE costanza maria giovanna** .

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti invita la Giunta Municipale a deliberare sull'argomento in oggetto.



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

LA GIUNTA MUNICIPALE

ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione inerente l'oggetto;
CONSIDERATO che sulla stessa è stato reso parere favorevole di regolarità tecnica di cui all'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000;
LA GIUNTA COMUNALE all'unanimità approva;
VISTA la L. 142/90 come introdotta dalla L.R. n. 48/91;
VISTA la L.R. n. 30/2000 ;
Visto il vigente O.R.E.L.
Con voto unanime espresso nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) Approvare l'allegata proposta di deliberazione inerente l'oggetto.
- 2) Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

PROPOSTA

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183 pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

DATO ATTO che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia costituito ai sensi del novellato art. 57 D.Lgs. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica;



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

VISTO che, con determinazione del Segretario Comunale n. 4 del 05/08/2015 è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) del Comune di Trecastagni;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per la attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125 recante: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" è il Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che definisce le azioni positive quali "...[omissis].....misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale..... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

ATTESO che, in base alla medesima norma, le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di: - eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi
i
”;

VISTA la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”* che, nell’attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

VISTA altresì la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione – Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto: *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)", la quale indica a titolo esemplificativo, tra i compiti propositivi esercitabili dal C.U.G. nell'amministrazione di appartenenza, la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

EVIDENZIATO che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l’art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente, l’impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all’assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RITENUTO necessario procedere all'adozione del Piano delle azioni positive con riferimento al triennio 2018-2020;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”*;

VISTA la legge 23 novembre 2012, n. 215 *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli*



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

VISTO il D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267: *“Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”*;

VISTI i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente e quindi non necessita del parere del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

ACQUISITO il parere favorevole espresso ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica ;

PROPONE DI DELIBERARE

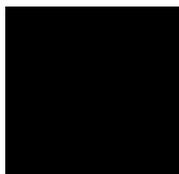
1. Di approvare, per le motivazioni di cui in narrativa, il documento denominato *“Piano triennale delle azioni positive 2018/2020”* che si allega al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;
2. Di disporre la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2018-2020 sul sito internet dell’Ente, al fine di consentire la massima pubblicità, nella sezione "Amministrazione Trasparente", "Altri contenuti", "Buone prassi";
3. Di trasmettere, altresì, copia della presente deliberazione al Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, alle OO.SS. territoriali ed alla R.S.U. interna;
4. Di dare atto che l’adozione del presente provvedimento non comporta impegno di spesa e non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente.
5. Dichiarare immediatamente esecutiva la deliberazione di approvazione della presente proposta.



COMUNE DI TRECASTAGNI
Provincia di Catania



COMUNE DI TRECASTAGNI
Provincia di Catania



COMUNE DI TRECASTAGNI
Città Metropolitana di CATANIA

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2018/2020



COMUNE DI TRECASTAGNI **Provincia di Catania**

Indice

FONTI NORMATIVE

PREMESSA

PIANO

Art. 1 Obiettivi

Art. 2 formazione, Salute e Benessere

Art. 3 conciliazione

Art. 4 Raggiungimento degli obiettivi

Art. 5 Monitoraggio

Art. 6 Durata

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomodonna nel lavoro”

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

Art. 7 e 48 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Trecastagni per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive *come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **"speciali"** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e **"temporanee"**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove



COMUNE DI TRECASTAGNI

Provincia di Catania

politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2018/2020 del Comune di Trecastagni potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni positive del Comune di Trecastagni sono quelli indicati nell'art. 1 del presente documento.

DATI DEL PERSONALE



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 76

DONNE N. 40

UOMINI N. 36

così suddivisi:

SETTORE	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
AFFARI GENERALI E SOCIALI	7	9,21	29	38,15	36
FINANZIARIA			3	3,94	3
TRIBUTI E COMMERCIO	1	1,31	7	9,21	8
URBANISTICA	7	9,21	1	1,31	8
LL.PP.	1	1,31	1	1,31	2
ESPROPRI E MANUTENZIONE	7	9,21	1	1,31	8
POLIZIA MUNICIPALE	12	15,78	0		12



COMUNE DI TRECASTAGNI

Provincia di Catania

Art. 1

Obiettivi

Nel corso del triennio 2018/2020 il Comune di Trecastagni intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti due obiettivi generali:

1: Formazione, Salute e Benessere

2: Conciliazione

E' necessario premettere che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione

Art. 2

Formazione, Salute e Benessere

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale.

In tutte le pubbliche amministrazioni alla maggior parte dei dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Il Comune di Trecastagni, compatibilmente con i vincoli che la normativa ha posto, negli ultimi anni, alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti pubblici, consente ogni anno ai propri dipendenti di partecipare in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali.

Sarà sempre più rilevante che i Piani di formazione approvati annualmente tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi famigliari oppure che hanno un orario di lavoro part-time.

In particolare, la formazione diviene una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale far meglio attecchire le altre azioni.

Nello specifico:

Anno 2018

Formazione:

- ï Partecipazione dei dipendenti e in particolare per i Responsabili di Servizio, a corsi di formazione tesi al miglioramento delle prestazioni lavorative;
- ï La partecipazione a corsi di formazione può essere legata ai meccanismi di



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

valutazione delle performance individuale.

Azioni specifiche:

- Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti dopo lunghe assenze dal lavoro; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
- ï Pubblicizzazione sul sito Web dell'Ente, delle attività svolte per promuovere la comunicazione e la diffusione sui temi delle pari opportunità.

Risorse necessarie:

- ï Ore di formazione, servizi di formazione

Anno 2019

Formazione:

rivolta a tutti i dipendenti su base volontaria in particolare sui temi dell'antidiscriminazione (disabilità, genere, razza, orientamento sessuale).

Azioni specifiche:

- ï Bilancio di competenze finalizzato al processo di crescita del target di riferimento e alla conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.
- ï Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti dopo lunghe assenze dal lavoro; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
- ï Aggiornamento sito Web dell'Ente su iniziative in tema di pari opportunità.

Risorse necessarie:

- ï Ore di formazione, servizi di formazione

Anno 2020

Formazione:

Prosegue l'attività di formazione (auto formazione/seminari) del personale, con particolare riferimento al personale di sesso femminile, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo delle donne lavoratrici in seno alla famiglia, trovando soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali.

Azioni specifiche:

- ï Valorizzazione dei lavoratori con particolare attenzione al personale femminile contemperando le esigenze di lavoro con quelle familiari.



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

- ï Rielaborazione delle informazioni e predisposizione di una banca dati delle competenze per un miglior impiego delle risorse umane.
- ï Aggiornamento sito Web dell'Ente su iniziative in tema di pari opportunità.
- ï Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti dopo lunghe assenze dal lavoro; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.

Risorse necessarie:

- ï Ore di formazione, servizi di formazione

Art. 3

Conciliazione

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali che vadano in tale direzione e che potrebbero articolarsi attraverso le seguenti modalità:

a) Telelavoro

Tale strumento di organizzazione del lavoro è ancora residuale nella nostra realtà e soffre di un limite culturale diffuso in quanto non si colgono pienamente le implicazioni di promozione della responsabilità e dell'autonomia professionale dei dipendenti.

Si ritiene necessaria, quindi, l'implementazione del telelavoro per i lavoratori e le lavoratrici che svolgono funzioni che non prevedono il rapporto diretto con il pubblico e facilmente collocabili in un luogo diverso dall'ufficio. Per la definizione del target dei potenziali fruitori si rinvia ad un accordo tra l'Amministrazione Comunale e le OO.SS., sulla cui base si potrà effettuare una verifica delle postazioni telelavorabili, settore per settore.

b) Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri che, però, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle



COMUNE DI TRECASTAGNI Provincia di Catania

implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali. Si ritiene utile promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge 53/2000 finalizzata anche ad una riflessione sul ruolo dei padri e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare.

c) Misure di promozione della conciliazione-benessere organizzativo

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

- formazione destinata al personale e alle P.O. sui vari strumenti di conciliazione anche in riferimento alle esperienze di altri enti;
- valorizzazione dei Responsabili che individuano nelle proprie strutture soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme e disposizioni interne, finalizzate ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione, sulla base di un confronto con i propri dipendenti.

Tempistica:

Anno 2018 :

raccolta e analisi dati disponibili nelle banche dati del personale;

Anno 2019/2020

- ï verifica di fattibilità e avvio di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione;
- ï definizione contenuti e organizzazione della formazione per i Responsabili di posizione organizzativa;
- ï continuità nella formazione anche per il personale non titolare di posizione organizzativa;
- ï facilitare la partecipazione del personale femminile nelle commissioni o organismi dell'ente;

Art. 4

Raggiungimento degli obiettivi

Il Comune di Trecastragni si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano con la tempistica sopra indicata.

Art. 5

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Trecastragni attiverà un percorso di valutazione sotto la responsabilità del Caposettore Servizio Personale sulla base delle risorse



COMUNE DI TRECASTAGNI

Provincia di Catania

disponibili.

Il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.



COMUNE DI TRECASTAGNI
Provincia di Catania

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

	Il Presidente	
	f.to ON. DR.	
	BARBAGALLO	
	GIOVANNI	
L'Assessore Anziano		Il Segretario Comunale
f.to CANNAVO' SALVATORE		f.to Dr. costanza maria
ENRICO		giovanna

Il Sottoscritto Messo Comunale attesta che la presente deliberazione é stata pubblicata dal **26-03-2018** al **10-04-2018** .

TRECASTAGNI , 11-04-2018

IL MESSO COMUNALE

f.to

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del Messo comunale, certifica che la presente deliberazione é stata pubblicata all'Albo Pretorio dal **26-03-2018** al **10-04-2018** a norma dell'art. 11 1° comma L.R. 44/1991 e che contro la stessa non sono stati presentati reclami.

TRECASTAGNI , 11-04-2018

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dr. costanza maria giovanna

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA AI SENSI DELL'ART. 12 L.R. N. 44/91 COMMA 1.

TRECASTAGNI , 23-03-2018

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dr. costanza maria giovanna