

- La disciplina contrattuale nazionale e decentrata applicabile al personale del comparto Funzioni Locali.

B. Il Piano Azioni Positive

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente/Azienda.

Il D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, che devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'organizzazione del Comune di Piombino vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di Azioni Positive.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

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

C. Situazione attuale

Il personale in servizio al 01/01/2020, oltre al Segretario Generale, è di 195 unità, compresi i dirigenti, di cui n. 126 donne;

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs 11/04/2006 n. 198, in quanto la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello di inquadramento contrattuale.

D. Progetti attivati nel 2019

Formazione

N° 32 giornate di formazione per aggiornamenti normativi e professionali a cui hanno partecipato n° 75 dipendenti di cui n° 49 donne

N° 19 giornate di formazione obbligatorie per nuovi assunti a cui hanno partecipato n° 69 dipendenti di cui n° 46 donne.

Commissioni di concorso

Costituzione n° 7 commissioni di cui n° 1 per pubblici concorsi o selezioni e n° 6 per mobilità volontarie con composizione delle stesse con il 64,29% di donne.

“Posto occupato”

E' rimasta confermata l'adesione attraverso un dibattito contro la violenza sulle donne e soprattutto all'iniziativa “Posto occupato”, ideata da Maria Andaloro editrice della rivista online “La grande testata”, dove il Posto rappresenta la memoria di tutte quelle donne che potevano occuparlo ma che a causa di violenze sono morte. Il posto rimane "occupato" permanentemente nella sala del Consiglio Comunale a testimonianza e monito per sostenere il rispetto delle donne

Azioni per conciliare il tempo lavoro con le responsabilità familiari

Anche nell'anno 2019 sono stati concessi orari con una flessibilità maggiorata in entrata rispetto al restante personale per le dipendenti che hanno esternato la necessità di accompagnare a scuola i figli in età scolare (scuola infanzia ed elementare)

Azioni al supporto delle dipendenti lavoratrici per il supporto ai genitori anziani

In considerazione del costante aumento dell'età media delle lavoratrici, sono state accolte varie richieste di aspettative di dipendenti che hanno evidenziato la necessità di supportare i genitori anziani.

E. La pianificazione delle Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022

1. OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone l'obiettivo di proseguire le azioni del triennio precedente ed in particolare:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
5. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità:

2. PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA MANTENERE

Progetto n° 1

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;

- Azione : promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna;
- Azione : sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari, maternità od altro;
- Azione : incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate.

Progetto n. 2

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:

- Azione : Sollecitare il Comitato Unico di Garanzia, previsto con la Delibera di Giunta Comunale n° 223 del 14/09/20012 e costituito con determinazione dirigenziale n° 287 del 26/03/2013, a riunirsi con maggiore frequenza al fine di porre attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale:
- Azione: Attenzione da parte della dirigenza ad ogni tipo di atteggiamento e condotta riconducibili nell'ambito delle molestie sessuali e del mobbing.
- Azione : Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Progetto n° 3

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione con quelle delle dipendenti e dei dipendenti attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

- Azione : migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti nel rispetto delle esigenze dell'Amministrazione.
- Azione: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. A partire dal 01/02/2015 è stato introdotto un nuovo orario di lavoro che riduce la flessibilità in entrata dalle 7,15/8,50 alle 7,15/8,30. I Dirigenti potranno comunque consentire una maggiore flessibilità per le dipendenti che necessitano di accompagnare a scuola i figli in età scolare (scuola infanzia ed elementare)

Progetto n° 4

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

- Azione : supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e riorientamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Progetto n.° 5

Nella dotazione organica del Comune di Piombino sono presenti 126 donne di cui n.100 in età superiore a 50 anni, per cui occorre proseguire le azioni di supporto alle esigenze di tale fascia di età soprattutto attraverso la concessione di permessi orari o una diversa organizzazione del tempo-lavoro per coloro che necessitano di assistere familiari anziani.

F. DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2020 – 2022).

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet istituzionale nonché in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato per le pari opportunità, in modo da poter procedere alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.