

COMUNE DI TERNO D'ISOLA

Provincia di Bergamo



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE IN MATERIA DI PARI
OPPORTUNITA' 2018 – 2020 ART. 48
D.LGS 11.04.2006,
N. 198**

Approvato con deliberazione della G.C. n. 184 del 20/12/2017

Comune di Terno d'Isola – Piano delle azioni positive per le pari opportunità 2018 - 2020

Premessa

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale.

La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Come previsto anche dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 avente ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", i Piani in questione rientrano sia nell'attività propositiva che in quella consultiva/di verifica assegnate al Comitato Unico di Garanzia istituito ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 testo vigente e dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Terno d'Isola vede, alla data del 01.01.2018, coperte a tempo indeterminato n. 26 posizioni, n. 1 posizione coperta mediante affidamento di incarico ex art. 110 D.gs. 267/2000 (cat. D1 settore Gestione del

Territorio) e n. 1 posizione vacante (cat. C1 settore Gestione del Territorio). L'analisi attuale presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	totale
Donne	4	9	2	2	17
<i>A tempo ridotto</i>	2	3	0	1	6
<i>A tempo pieno</i>	2	6	2	1	11
Uomini	3	3	2	2	10
<i>A tempo ridotto</i>	0	1	0	0	1
<i>A tempo pieno</i>	3	2	2	2	9

N.B.: una posizione C1 vacante

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Settore", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Donne	2*
Uomini	2

*Di cui n. 1 posizione coperta con affidamento incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Dovrà essere costituito Comitato Unico di Garanzia (CUG) tra i dipendenti dell'ente, che curi il lavoro, lo studio per la realizzazione e la valutazione e corretta applicazione del presente piano.

Obiettivo 1 – Promuovere l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro potenziando gli strumenti di flessibilità riguardanti gli orari e le forme di lavoro, quale strumento di conciliazione tra famiglia e lavoro.

Come prima azione concreta lo scorso 01/01/2017 è stato introdotto l'ampliamento della fascia di flessibilità oraria di ingresso e uscita portandola a un'ora anziché la

mezz'ora come da regolamento per la gestione delle presenze e delle assenze del personale dipendente approvato dalla G.C. con del. 185 del 22/12/2016.

Azioni programmate: Al fine di promuovere le pari opportunità tra i generi ponendo un'attenzione specifica alle famiglie su proposta del CUG, sarà avviata l'indagine di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro consistente nella somministrazione di un questionario a tutto il personale del comune, per identificare i bisogni di conciliazione, l'effetto delle azioni di miglioramento avviate e l'individuazione di nuove azioni da mettere in campo per il benessere lavorativo del personale.

Costi: nessun costo.

Periodo: verifica delle risposte pervenute entro il 31/12/2018 e definizione delle azioni di miglioramento per l'anno successivo.

Obiettivo 2- Individuare ed eliminare possibili barriere invisibili (atteggiamenti e mentalità tradizionali, norme e valori che limitano l'accesso delle donne alle risorse ed alle opportunità di sviluppo e ne impediscono la piena partecipazione alla società ed al mercato del lavoro), e analisi delle situazioni di genere che possano determinare disparità di trattamento.

Azioni programmate: Monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta

Costi: nessun costo

Periodo: annualmente sarà verificata la necessità eventuale di aggiornare il codice.

Obiettivo 3: Formazione ed aggiornamento professionale

L'Ente è tenuto al rispetto delle norme in tema di limitazione alle spese di formazione (art. 6, comma 13, d.l. 78/2010 conv. in legge n. 122/2010 – spesa annua massima consentita non superiore al 50% di quella sostenuta nel 2009) e, conseguentemente, registra una decisa scarsità di risorse disponibili per garantire formazione, aggiornamento professionale, miglioramento delle conoscenze e delle competenze, valorizzazione culturale, ecc...

Azioni programmate: Il CUG monitorerà annualmente la formazione dei dipendenti comunali con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere cui apportare opportuni correttivi.

Costi: nei limiti previsti dalla norma soprarichiamata

Periodo: annualmente sarà verificata la paritaria possibilità di partecipazione per le donne e gli uomini ai corsi di formazione e aggiornamento professionale.