

COMITATO UNICO DI GARANZIA DEL COMUNE DI BIBBONA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2019-2021)

Approvato dal Comitato Unico di Garanzia del Comune di Bibbona in data 17.12.2018

Approvato dalla Giunta Comunale di Bibbona con propria delibera n. 194 del 18.12.2018

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2019-2021)

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune 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 di 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 DATI DEL PERSONALE

(OBIETTIVO 1)

Alla data del 17.12.2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, compreso il dipendente che risulta immesso nell'Ente a decorrere dal 31.12.2018 (mobilità volontaria), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Risultano per l'anno 2018: 22 donne (51,16%) e 21 uomini (48,84%), per un totale di 43 dipendenti.

Suddiviso per Aree, il personale per genere per l'anno 2018, viene così rappresentato:

Genere	Segretario Generale in convenzione con il Comune di Castagneto Carducci - capofila	Area 1 - Servizi Finanziari e Personale	Area 2 - Affari Generali e Polizia Municipale	Area 3 - Lavori Pubblici	Area 4 - Edilizia Privata e Urbanistica	TOTALE
Donne	1	6	6	6	3	22
Uomini	0	0	6	13	2	21
TOTALE	1	6	12	19	5	43

ART. 3

AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino 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.

2. Il Comune si impegna altresì, come auspicato dalla dichiarazione congiunta n. 3 in calce al CCNL EELL 2016-2018 sottoscritto in data 31.5.2018, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, tenendo conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.

3. Il Comune si impegna infine a individuare nel CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" - organismo che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, un ruolo propositivo nonché di studio – nel rispetto della regolamentazione delle attività.

ART. 4

AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI

(OBIETTIVO 3)

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

2. 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.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire 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 ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio 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)

1. Nella programmazione dei fabbisogni formativi l'Ente dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo 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 che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

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

3. Il Comune si impegna ad inserire, nell'ambito della formazione resa disponibile per i dipendenti nel triennio, un modulo formativo sulle pari opportunità. 4. Il Comune si impegna altresì a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona 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)

1. Il Comune 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.

2. Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa 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)

1. Pur con i limiti di carenza di personale e risorse che caratterizzano i piccoli Comuni, l'Ente si impegna a svolgere le seguenti attività nel corso del triennio:

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

-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 paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 9

DURATA

1. Il presente Piano ha durata triennale.

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