

**COMUNE DI SCARLINO
Provincia di Grosseto****PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2017/2019***Relazione illustrativa*

L'organizzazione complessiva del personale del Comune di Scarlino - sia per l'esercizio delle funzioni proprie che per l'esercizio delle funzioni delegate dalla Regione Toscana - vede un'importante presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo e di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Contrattisti*	Totale
Donne	3	4	6	3	--	16
Uomini	2	3	8	9	12	34
Totale	5	7	14	12	12	50

(* trattasi di operai forestali con contratto di diritto privato)

A tale situazione si aggiunge un Segretario Generale (donna) in convenzione con il Comune di Gavorrano.

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti "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:

Responsabili di Settore	
Donne	3
Uomini	3
Totale	6

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Obiettivi e azioni positive per garantire il rispetto delle pari opportunità

- A) Formazione delle Commissioni di concorso/selezione e di altri organismi collegiali interni
Il Comune di Scarlino si impegna ad assicurare, nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, salvo motivata impossibilità.
Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomine.
- B) Partecipazione a corsi di formazione qualificati
I Piani di formazione da adottare dovranno tener conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento 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.
- C) Rientro da periodi di assenza per lungo periodo
Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, congedo parentale, aspettative o malattia, etc.), attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente e/o attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.
- D) Riqualificazione del personale
Il Comune di Scarlino assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.
- E) Conciliazione e flessibilità orarie
In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina del CCNL e del vigente Disciplinare sull'orario di lavoro e di servizio, si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori con gli impegni di carattere familiare.
Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- F) Sicurezza sul luogo di lavoro
Si procederà al monitoraggio sull'attuazione delle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale.

Il presente Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente.

Esso verrà altresì comunicato a tutto il personale dipendente del Comune di Scarlino.

Al fine di procedere, alla scadenza del presente Piano, ad un aggiornamento adeguato e condiviso dello stesso, potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti.

Al proposito si dà atto che nel corso del triennio 2014-2016 non sono pervenuti al CUG pareri, osservazioni o suggerimenti da parte dei dipendenti. Pertanto il presente Piano ricalca sostanzialmente quello approvato con Delibera di Giunta n. 76 del 20.5.2014.