

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2019/2021
Art. 48 Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui gli Enti strumentali della Regione Siciliana, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Si evidenzia inoltre la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate. Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La stessa rapidità di tale processo, e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

LE RISORSE UMANE DELL'IACP DI TRAPANI

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere. Questa la rappresentazione della situazione del personale dipendente delle categorie dalla D alla A, in servizio a tempo indeterminato e determinato (situazione rilevata alla data del 31/12/2018), presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne. L'Ente peraltro già nel corso dell'anno 2016 ha provveduto ad applicare una nuova organizzazione degli uffici suddivisi in Aree (3), Servizi (9) e Staff (2), secondo quanto stabilito con D.C. 108/2015.

TIPO DI CONTRATTO	NUMERO DI DIPENDENTI		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	24	22	46
A TEMPO PIENO	22	17	39
IN PART-TIME FINO AL 50%	0	0	0
IN PART-TIME OLTRE IL 50%	2	5	7
TOTALE			46

TIPO DI CONTRATTO	NUMERO DI DIPENDENTI		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	8	13	21
A TEMPO PIENO	1	0	1
IN PART-TIME FINO AL 50%	0	1	1
IN PART-TIME OLTRE IL 50%	7	11	18
IN ASPETTATIVA SINDACALE		1	1
TOTALE			21

I Responsabili di Servizio sono:

	NOMINATIVO	CTG	AREA ORGANIZZATIVA
1	Dott. SPANO' Vincenzo	D1	SERV. I "RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE"
2	Arch. LAX Caterina Maria Rita	D6	SERV. II "GESTIONE INQUILINI"
3	Sig. DI STEFANO Alberto	C5	SERV. III "UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO"
	NOMINATIVO		AREA GESTIONE PATRIMONIO
6	Geom. SCADUTO Giovanni	C2	SERV. I "SEGRETERIA TECNICA E APPLATI"
7	Ing. CORSO Michele	D6	SERV. II "MANUT. E RECUPERO EDILIZIO"
8	Arch. MALTESE Giuseppe	D6	SERV. III "PROGRAMMAZIONE E GEST. TECNICA"
	NOMINATIVO		AREA FINANZIARIA
9	Dott.ssa CORVITTO Maria Angela	D/2	SERV. I "PROGRAMM. FINANZIARIA E GEST. RISORSE"
10	Sig. FERRERI Matteo	C5	SERV. II "ECONOMATO E PROVVEDITORATO"
11	Avv. MONTANTI Laura	D6	SERV. III "LEGALE E CONTENZIOSO"

I Responsabili degli Staff sono:

	NOMINATIVO	CTG	UFFICI DI STAFF
4	Sig. SANBRUNONE Gaspare	C/5	SISTEMI INFORMATIVI
5	Sig. GIACALOLE Gaspare	C5	AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

Si da atto, che non occorre favorire l'equilibrio, ai sensi dell'art.48, comma 1, del Decreto Legislativo 11.04.2006, n.198, la presenza femminile del personale è rapportata a quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.

Gli obiettivi generali del Piano di Azioni Positive dell'IACP di Trapani sono:

- analizzare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ente;
- aggiornare le figure chiave dell'organizzazione aziendale in merito agli strumenti per realizzare le pari opportunità all'interno del luogo di lavoro;
- stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
- favorire la crescita professionale e di carriera complessiva del personale con la tendenza al riequilibrio di eventuali situazioni e posizioni lavorative ove un genere sia sottorappresentato.

Nello specifico si individuano i seguenti “obiettivi” e le seguenti “azioni positive”:

1) Promozione dell'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità, attraverso:

- a) l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;*
- b) il consolidamento della Banca delle Ore al fine di mettere prioritariamente le lavoratrici in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi;*
- c) il migliore utilizzo della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita per le lavoratrici che accudiscano minori entro limiti concordati e nel rispetto delle fasce di servizio obbligatorie;*
- d) il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;*
- e) azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia;*
- f) il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.*

2) Sviluppo carriera e professionalità prevedendo:

- a) opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;*

3) Commissioni di concorso e bandi di selezione:

- a) In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni, laddove la legge non disponga diversamente, sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.*

4) Iniziative concrete:

- a) Nell'anno 2019 si prevedono iniziative di formazione del personale femminile per l'acquisizione di maggiori informazioni sui diritti e in particolare rispetto alle misure di contrasto ai fenomeni di mobbing e molestie sessuali nonché per diffondere all'interno dell'Ente la cultura di genere e delle pari opportunità*