



COMUNE DI MARSALA

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Piano triennale dei fabbisogni di personale

L

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Preliminarmente, si rileva che il perdurare dell'emergenza pandemica derivante dal virus covid-19 non ha consentito di approvare ed attuare un vero e proprio piano formativo con seminari, corsi e giornate di studio in presenza, ma, ad ogni modo, nel corso dell'intero anno 2022, sono state organizzate e realizzate attività formative soprattutto da remoto (on line).

Tali iniziative formative, di cui alcune in presenza, sono di seguito elencate:

Corso anticorruzione per dirigenti, p.o. e cat. "D" e "C": formazione Maggioli con inizio da ottobre 2021 e conclusione prevista nel mese di dicembre 2022;

Corsi in collaborazione con l'Ufficio Ced:

1. Attività formative su utilizzo piattaforma informatica comunale sicr@web;
2. "Formazione portale democrazia partecipata";
3. Operazione Risorgimento digitale – Comuni;
4. Sportello polifunzionale telematico del Comune.

E' stato comunque chiesto ai dirigenti di rappresentare il fabbisogno formativo specifico per i dipendenti di ciascun settore che sarà oggetto dei piani di formazione da inserire nel redigendo PIAO 2023-2025.

COMUNE DI MARSALA

| FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-------------|---------------------------------|--|--|-------------|
| PIANO OPERATIVO ANNO 2022 | | | | | | |
| Assunzioni a tempo indeterminato | | | | | | |
| Totale Unità lavorativa | Profilo professionale | Cat. | Spesa annua presunta | Tipologia di rapporto di lavoro subordinato | Fonti normative di assunzione | Anno |
| 2 | Dirigente Amministrativo/contabile | Dir. | € 190.000,00 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 | 2022 |
| 3 | Istruttore Direttivo Amministrativo | D | € 8.108,04 | a tempo indeterminato e parziale | Utilizzo graduatoria art. 22, comma 15, del D. Lgs n.75/2017 per progressione verticale vigenza triennio 2020/2022 | 2022 |

| | | | | | | |
|-------------|--|---------|--------------|----------------------------------|--|------|
| 2 | Istruttore Amministrativo | C | € 6.786,84 | a tempo indeterminato e parziale | Utilizzo graduatoria art. 22, comma 15, del D. Lgs n.75/2017 per progressione verticale vigenza triennio 2020/2022 | 2022 |
| 1 | Collaboratore amministrativo/Informatico | B3 | €1.396,44 | a tempo indeterminato e parziale | Utilizzo graduatoria art. 22, comma 15, del D. Lgs n.75/2017 per progressione verticale vigenza triennio 2020/2022 | |
| 1 | Assistente Sociale | D | € 34.133,20 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 per il raggiungimento del livello di prestazioni sociali da 1:6.500 | 2022 |
| 6 | Agenti di pm | C | € 197.688,02 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 | 2022 |
| 1 | Istruttore Informatico | C | € 31.430,52 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/20013 | 2022 |
| 4 | Collaboratori Tecnici- Autisti | B3 | € 117.733,83 | a tempo indeterminato e pieno | Utilizzo Graduatoria vigente nell'Ente per concorso pubblico | 2022 |
| Da definire | Diversi profili | diverse | € 216.977,22 | a tempo indeterminato e parziale | Variazione contrattuale dipendenti a tempo parziale | 2022 |
| 6 | Operatori Generici | A | € 17.670,96 | a tempo indeterminato e parziale | Variazione contrattuale dipendenti a tempo parziale ex L.68/99 | 2022 |
| 1 | Istruttore amministrativo/contabile | C | € 18.074,93 | a tempo indeterminato e pieno | Interscambio di dipendenti della stessa categoria ai sensi della normativa vigente e comando di 2 dipendenti verso altro Ente (con economia di € 6.000,00) | 2022 |

Totale A) € 840.000,00

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ART. 110, COMMA 1, DEL D. LGS N. 267/00

| | | | | | | |
|---|--------------------------|------|-------------|-----------------------------|---|------|
| 1 | DIRIGENTE AMMINISTRATIVO | DIR. | € 95.000,00 | a tempo determinato e pieno | Selezione comparativa ai sensi dell'art.110, comma 1, del D. Lgs n. 267/00, non rientra nei limiti di spesa dei contratti flessibili dell'art.9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 convertito con L. n. 112/2010 | 2022 |
|---|--------------------------|------|-------------|-----------------------------|---|------|

Totale B) 95.000,00

| | | | | | | |
|---|-----------------|-------------|-------------|-----------------------------|---|------|
| 5 | Diversi profili | A,B, B3 e C | € 98.040,36 | a tempo determinato e pieno | * Proroga dei contratti di lavoro a termine in essere ai sensi dell'art. 12 della L. R. n . 8/2017 e s. m. i., nel rispetto dei limiti di spesa dei contratti flessibili art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 convertito in L n. 112/2010 (vedi procedura di avvio stabilizzazione prevista nella pag.4 "n. 5 Diversi profili" | 2022 |
|---|-----------------|-------------|-------------|-----------------------------|---|------|

Totale C) € 98.040,36

Assunzioni a tempo indeterminato e pieno con somme etero finanziate comma 3-septies dell'art. 57 del D.L. n.104 del 14 agosto 2020 convertito in L.126/2020 - la spesa non rientra nel conteggio del limite del tetto di spesa

| Totale Unità lavorativa | Profilo professionale | Cat. | Spesa annua presunta | Tipologia di rapporto di lavoro subordinato | Fonti normative di assunzione | Anno |
|--------------------------------|--|-------------|-----------------------------|--|--|-------------|
| 4 | Assistenti sociali | D | € 136.532,80 | a tempo indeterminato e pieno | Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs n. 75/2017 con finanziamento a totale copertura ministeriale (Fondi Povertà/fondo solidarietà comunale) per il raggiungimento del livello di 1:6.500 | 2022 |
| 4 | Assistenti sociali | D | € 160.000,00 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs n. 165/2001 per garantire il raggiungimento del livello essenziale delle prestazioni (LEP 1:500) € 40.000,00 per ciascuna assistente sociale eccedente il livello di 1:6.500 fino al raggiungimento di 1:5000) ai sensi degli articoli 797 - 804 della L.30/12/2020 n. 178. | 2022 |
| 5 | Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale | D | € 170.666,00 | a tempo indeterminato e pieno | Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs n. 75/2017 con finanziamento a totale copertura ministeriale (Fondi Povertà/fondo solidarietà comunale) | 2022 |
| 5 | DIVERSI PROFILI | A, B e C | € 98.040,36 | a tempo indeterminato e parziale | * Stabilizzazione dei contratti di lavoro a termine in essere ai sensi dell'art. 12 della L. R. n. 8/2017 e s.m.i. subordinata al finanziamento regionale, ai sensi dell'art. 20 del D. lgs n. 75/17 e dell'art. 3 della L.R. n. 27/2016 (avvio procedimento con DGM n. 108/2022) | 2022 |

TOTALE D): € 565.239,16

**PROCEDURE DI ASSUNZIONE IN CORSO PREVISTE NEL PIANO OPERATIVO DI FABBISOGNO DI PERSONALE
spesa di personale già prevista negli stanziamenti di Bilancio 2021**

| Totale Unità lavorativa | Profilo | Cat. | Spesa annua presunta | Tipologia di rapporto di lavoro subordinato | Fonti normative di assunzione | |
|--------------------------------|----------------|-------------|-----------------------------|--|--------------------------------------|--|
|--------------------------------|----------------|-------------|-----------------------------|--|--------------------------------------|--|

| | | | | | | |
|---|-------------------------------------|---|--------------|-------------------------------|--|-----------|
| 2 | Ufficiale di P.M. | D | € 68.266,40 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 per la copertura della quota per l'accesso dall'esterno prevista in relazione alle procedure di progressione verticali già definite nella stessa qualifica | 2018-2021 |
| 7 | Istruttore Direttivo Tecnico | D | € 238.932,40 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/20013 | 2021 |
| 6 | Istruttore Direttivo Amministrativo | D | € 204.799,20 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/20013 | 2021 |

Totale E): € 511.998,00

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

con finanziamenti ministeriali/regionali

Somme etero finanziate (comma 3-septies

dell'art. 57 del Dl. 104 del 14 agosto 2020 convertito in L.126/2020) - la spesa non rientra nel conteggio del limite del tetto di spesa

| Totale Unità lavorativa | Profilo professionale | Cat. | Spesa presunta | Tipologia di rapporto di lavoro subordinato | Fonti normative di assunzione | Anno |
|-------------------------|---|------|---------------------------------------|---|---|------|
| 8 | Istruttori direttivi tecnici e istruttori tecnici | C-D | € 316.000,00 | A tempo determinato e parziale | spesa annua assunzione in applicazione dell'art. 1, commi 69 e 70 della L. 178/2020 (legge di stabilità per adempimenti connessi al Eco bonus | 2022 |
| 8 | AGENTI DI P.M. | C | € 109.826,80 | A tempo determinato e pieno | spesa per 5 mesi per assunzioni straordinarie di polizia locale ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs n. 75/2017 per attività stagionali/straordinarie, nota prot. n. 18226 del 24.02.2021 | 2022 |
| 23 | DIVERSI PROFILI | D | € 813.256,08 | A TEMPO DETERMINATO E PIENO | Proroga dei contratti a tempo determinato SIA -REI-RDC subordinata al finanziamento ministeriale PON e Fondo povertà di cui n. 9 figure professionali da stabilizzare ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs n. 75/2017 | 2022 |
| 1 | ASSISTENTE SOCIALE | D | € 35.358,96 | A TEMPO DETERMINATO E PIENO | Assunzione subordinata al finanziamento ministeriale PAL | 2022 |
| Da definire | DIVERSI PROFILI | D | Spesa prevista nei decreti di riparto | A TEMPO DETERMINATO E PIENO | Assunzione subordinata al finanziamento ministeriale PNRR (decreto legge n. 80/2021 e ss.mm.ii) | 2022 |

TOTALE F) : € 1.274.441,84

**Piano previsionale
ANNO 2023**

| Totale Unità lavorativa | Profilo professionale | Cat. | Spesa annua | Tipologia di rapporto di lavoro subordinato | Fonti normative di assunzione | Anno |
|-------------------------|-------------------------------------|---------|--------------|---|---|------|
| 1 | Dirigente tecnico | Dir. | € 95.000,00 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 | 2023 |
| 2 | Istruttore Direttivo Tecnico | D | € 68.266,40 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/20012001 | 2023 |
| 2 | Istruttore Direttivo Amministrativo | D | € 68.266,40 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi dell'art.30 del D. Lgs. n. 165/012001 | 2023 |
| 1 | Assistente Sociale | D | € 34.133,20 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 | 2023 |
| 2 | AGENTI DI P.M. | C | € 65.896,08 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 | 2023 |
| Da definire | Diversi profili | diverse | € 200.000,00 | a tempo indeterminato e parziale | Variazione contrattuale dipendenti a tempo parziale | 2023 |

Totale A) € 531.562,08

| Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017 con finanziamento a totale copertura ministeriale (Fondi Povertà) Somme etero finanziate comma 3-septies dell'art. 57 del D.L. n.104 del 14 agosto 2020 convertito in L.126/2020 - la spesa non rientra nel conteggio del limite del tetto di spesa | | | | | | |
|---|------------------------------|-------------|-----------------------------|--|--|-------------|
| Totale Unità lavorativa | Profilo professionale | Cat. | Spesa annua presunta | Tipologia di rapporto di lavoro subordinato | Fonti normative di assunzione | Anno |
| 3 | Assistenti sociali | D | € 102.399,60 | a tempo indeterminato e pieno | Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D. Lgs n. 75/2017 con finanziamento a totale copertura ministeriale (Fondi Povertà/fondo solidarietà comunale) | 2023 |
| 1 | Educatori | D | € 34.133,20 | a tempo indeterminato e pieno | Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D. Lgs n. 75/2017 con finanziamento a totale copertura ministeriale (Fondi Povertà/fondo solidarietà comunale) | 2023 |
| TOTALE B): € 136.532,80 | | | | | | |

**Piano previsionale
ANNO 2024**

| Totale Unità lavorativa | Profilo professionale | Cat. | Spesa annua | Tipologia di rapporto di lavoro subordinato | Fonti Normative di assunzione |
|-------------------------|-------------------------------------|-------------|---------------------|---|---|
| 1 | Dirigente Amministrativo/contabile | Dir. | 95.000,00 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/20012001 |
| 3 | Istruttore Direttivo Tecnico | D | € 102.399,60 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/20012001 CON SCORRIMENTO DI POSTI DI GRADUATORIA VIGENTE |
| 3 | Istruttore Direttivo Amministrativo | D | € 102.399,60 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/012001 CON SCORRIMENTO DI POSTI DI GRADUATORIA VIGENTE |
| 2 | Agenti di pm | C | € 65.896,08 | a tempo indeterminato e pieno | Assunzione ai sensi del D. Lgs. n. 165/2001 CON SCORRIMENTO DI POSTI DI GRADUATORIA VIGENTE |
| Da definire | Diversi profili | diverse | € 200.000,00 | a tempo indeterminato e parziale | Variazione contrattuale dipendenti a tempo parziale |
| Totale A) | | | € 565.695,28 | | |

Città di Marsala

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2020-2022 AGGIORNAMENTO 2022

PREMESSA

Con deliberazione G.M. n. 327 del 24.11.2022 è stato approvato l'aggiornamento per l'anno 2022 del piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità.

Il D. Lgs. 11.04.2006 n.198, articolo 7, comma 5 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005 n.246, prevede di "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità";

L'art. 57 del D. Lgs n. 165/2001 e s.m.i. disciplina la costituzione ed il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 21 della L. n. 183/2010;

La direttiva del 04/03/2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del comma 4 dell'art.57 del D.Lgs n. 165/2001, detta linee guida per il funzionamento dei Comitati

Unici di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

La direttiva n. 2 del 26/06/2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità ha definito le linee d'indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità, ai sensi del sopra richiamato codice;

In applicazione alla richiamata normativa, l'Ente ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ai sensi della legge 04/11/2010 n. 183 all'art.21 comma 1° lettera c), in ultimo con D.D. n. 951 del 03/11/2022;

In applicazione alla superiore normativa viene proposto il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022, aggiornamento annualità 2021, quale naturale prosecuzione del precedente piano approvato con delibera di G.M. n. 250 del 30/12/2020.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale, che contemplano il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro e al benessere lavorativo;
3. all'organizzazione del lavoro;

4. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance;
5. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
6. al benessere fisico e psichico
7. all'utilizzo dello smart-working nei casi previsti dalla normativa vigente

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di sviluppo di carriera e di incentivi, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale di tutto il personale dipendente (a tempo indeterminato e a tempo determinato) in servizio al 01 novembre 2022 (pari a n.493), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

| Lavoratori | Cat. D | Cat. C | Cat. B | Cat. A | Totale |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Donne | 43 | 111 | 47 | 33 | 234 |
| Uomini | 35 | 88 | 61 | 62 | 246 |

I Dirigenti di Settore sono 5, di cui 3 dirigenti incaricati ai sensi dell'art.110 del D. Lgs n.267/2000 e n. 2 dirigenti di ruolo.

I suddetti Dirigenti sono n. 5 uomini.

Il Segretario Generale è un uomo.

I giornalisti sono 2 e sono uomini e n. 5 dipendenti SMA tutti uomini.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi, nei confronti dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, finalizzati rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità:

AREA 1

Intervento : FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

- **Azione positiva 1:** I Percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratori a tempo parziale e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap, accertando la disponibilità alla partecipazione nelle giornate stabilite per le riunioni, per i corsi formativi al fine di evitare ostacoli che arrechino pregiudizio ed impediscono la realizzazione di pari opportunità, promuovendo anche corsi di formazione a distanza e nel rispetto delle normative nazionali e regionali straordinarie derivanti da situazioni di Pandemia, al fine di facilitare la partecipazione di tutti i dipendenti.
- **Azione positiva 2:** Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile di P.O. al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da valutare successivamente in sede di Conferenza dei Dirigenti.
- **Azione positiva 3:** Acquisizione di iniziative e proposte sulla formazione destinata ai dipendenti dell'Ente, anche con riferimento alle disposizioni inerenti la dematerializzazione nella P.A.

Gli attestati dei corsi, che saranno frequentati, verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti dei Settori - Responsabili di P.O. - Segretario Generale -

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

AREA 2

Intervento: ORARI DI LAVORO e BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili anche con l'utilizzo del lavoro agile secondo le direttive nazionali della Funzione Pubblica in materia. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

- **Azione positiva 1:** Prevedere articolazioni orarie flessibili temporanee legate a particolari esigenze di servizi ed ad esigenze familiari.
- **Azione positiva 2:** Prevedere interventi mirati all'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati in servizio.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti - Segretario Generale - Ufficio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale o dopo il congedo straordinario di 2 anni per assistenza a disabile, e ai dipendenti riconosciuti fragili.

AREA 3

Intervento: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Obiettivo: promuovere il benessere organizzativo mirato ad evitare situazioni di disagio dei lavoratori e delle lavoratrici

Finalità strategica: monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni.

- Azione positiva 1:** promuovere attività di sensibilizzazione sul fenomeno di disagio lavorativo nei contesti di lavoro;
- Azione positiva 2:** garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di assunzione;

Soggetti coinvolti: a tutti i dipendenti

Uffici coinvolti: Dirigenti dei Settori - Responsabili di P.O. - Segretario Generale

AREA 4

Intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di sviluppo di carriera ed incentivi correlati alla performance.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

- Azione positiva 1:** Attuare politiche di valorizzazione del personale e garantire le stesse possibilità di carriera e avanzamento nei ruoli e nelle posizioni apicali della struttura organizzativa..
- Azione positiva 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera senza discriminazioni di genere.
- Azione positiva 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analogua qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
- Azione positiva 4:** Sensibilizzare l'A. C. per conformare l'orario di lavoro dei dipendenti a tempo parziale all'orario di lavoro full-time, al fine di valorizzare la professionalità di tutto il personale e per permettere un trattamento non discriminante fra tutti i lavoratori.
- Azioni positiva 5:** Valorizzazione e crescita professionale di tutto il personale nelle varie categorie giuridiche e profili professionali, con programmazioni di progressioni di carriera, al fine di potere permettere lo sviluppo delle professionalità acquisite.
- Azioni positiva 6:** assicurare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove

concorsuali.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Segretario - Ufficio Personale -

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti interessati

AREA 5

Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Dirigenti, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità del presente Piano di Azioni Positive.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale, URP e Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Dirigenti, a tutti i cittadini.

AREA 6

Intervento: BENESSERE FISICO E PSICHICO

Obiettivo: Sviluppo delle tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale sull'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Azione positiva 1: Programmare incontri rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi per discutere della situazione dell'ambiente lavorativo.

Azione positiva 2: Acquisizione di pareri da parte del CUG su eventuali regolamenti contro le molestie sessuali e il mobbing ed il benessere fisico/psichico. Pubblicare gli atti adottati nel sito Istituzionale dell'Ente nelle apposite sezioni.

Azione positiva 3: offrire informazioni utili a riconoscere le molestie morali e psicofisica; individuare le forme di malessere che possono colpire il lavoratore.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale e Segretario Generale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Dirigenti.

AREA 7

Intervento : SMART-WORKING

Obiettivo: utilizzo di forme di telelavoro e smart-working nel periodo di emergenza Covid-19 come modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo

quanto indicato dai ministeri competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza.

Finalità strategica miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc), in applicazione della normativa vigente.

- Azione positiva 1: Definire l'obiettivo di garantire ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working ed in applicazione alla normativa vigente.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale e Segretario Generale

A chi è rivolto: Ai dipendenti interessati e ai Dirigenti.

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

Si evidenzia la necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli.

In particolare, sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022) aggiornamento 2022.

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente sia in Amministrazione Trasparente sul sito web istituzionale del Comune di Marsala.

Nel periodo di vigenza del presente piano potranno essere raccolti presso l'Ufficio Personale per essere inoltrati al CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento del presente piano.

DOTAZIONE ORGANICA AL 01.12.2022