



## COMUNE DI CASTELLANA SICULA CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO



### Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022

Il Piano triennale delle azioni positive va adottato ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 196 e ss.mm.ii.

La mancata adozione del piano determina l'applicazione della sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 che così recita : *“Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”* .

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra uomini e donne. Sono misure **“speciali”**, in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e **“temporanee”** in quanto necessarie fin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento delle seguenti finalità :

1. assicurare condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. garantire l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzare le caratteristiche di genere.

Le azioni positive, in definitiva, quindi, sono misure che mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Norme di riferimento sono le seguenti :

- l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, che riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e della legge 10 aprile 1991, n. 125, “Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna sul lavoro” ;
- la direttiva 23 maggio 2017 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità , “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che, richiamando la direttiva del parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, demanda alle Amministrazioni pubbliche un importante ruolo di promozione e attuazione del principio di pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale .

Il Comune di Castellana Sicula ha sempre avuto cura di assicurare ai cittadini un ampio orario di apertura al pubblico degli uffici e nel contempo ha applicato tutti gli istituti contrattuali che favoriscono la flessibilità e l' adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità e alle responsabilità familiari .

Le politiche di pari opportunità che il Comune intende perseguire mirano a creare condizioni di lavoro e , quindi, di vita ottimali e scevre da qualsiasi discriminazione .

L'Ente locale, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini e alle cittadine, deve per primo promuovere la cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare iniziative volte a rimuovere ogni ostacolo alla piena realizzazione di ciascuno nel mondo del lavoro, nella realtà sociale e nelle istituzioni, superando ogni forma di discriminazione di genere.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi sulle pari opportunità, questo Comune intende armonizzare la propria attività con il principio che uomini e donne hanno diritto allo stesso trattamento in materia di lavoro e, al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato gli obiettivi di seguito indicati.

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento di un obbligo di legge e, dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta del principio di pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **ART. 1 Obiettivi**

Nel corso del triennio il Comune di Castellana Sicula intende realizzare un Piano di azioni positive teso al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1** : tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni ;
- **Obiettivo 2** : garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale ;
- **Obiettivo 3** : promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia ;
- **Obiettivo 4** : facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio ;
- **Obiettivo 5** : promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità .

## **ART. 2 Analisi del Personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio alla data del 01/07/2020 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne :

### PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Categoria	Uomini	Donne
Segretario Comunale	0	0
D	3	1
C	5	12
B	9	11
A	0	3
Totale	17	27

Per complessive 27 donne e 17 uomini .

### **Ambito di azione : ambiente di lavoro (Obiettivo 1)**

1. evitare che 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 e indiretta ;
  - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazione ;
2. favorire la piena operatività del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.), istituito con deliberazione di G.M. n. 47 del 13/05/2015 e nominato con determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo n. 145 del 29/06/2016 . Tale organismo sostituisce, unificandone le competenze, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni ;
3. promuovere la qualità della condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e un questionario sul benessere lavorativo .

### **Ambito di azione : assunzioni e qualificazione professionale (Obiettivo 2)**

1. garantire pari opportunità fra uomini e donne nella nomina dei componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici in conformità a quanto statuito dal D. Lgs 198/2006 e dalla Legge 23 novembre 2012, n. 215 e ss.mm.ii.;
2. stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere e, quindi, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale ;
3. valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti senza distinzione di sesso ;
4. favorire l'accrescimento professionale dei dipendenti modulando il conferimento degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti .

### **Ambito di azione : formazione (Obiettivo 3)**

1. consentire uguale possibilità per le donne lavoratrici e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione;
2. organizzare i corsi di formazione articolando orari e sedi in modo da renderli accessibili anche a coloro che hanno particolari obblighi di famiglia o un orario di lavoro part-time ;
3. prevedere in definitiva percorsi di formazione specifici atti a sviluppare e favorire la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori ;
4. prestare attenzione al reinserimento del personale assente da molto tempo, prevedendo particolari forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente al momento del rientro, al fine da mantenere costante il livello delle competenze e delle conoscenze .

### **Ambito di azione : conciliazione e flessibilità orarie (Obiettivo 4)**

1. concedere particolari articolazioni di lavoro atte a sostenere e tutelare la maternità anche attraverso la trasformazione in part-time del rapporto di lavoro a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto della normativa vigente in proposito ;

2. favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie, compatibilmente con le esigenze di servizio,finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro .

**Ambito di azione : informazione e comunicazione (Obiettivo 5)**

1. favorire la divulgazione della normativa sulle pari opportunità ;
2. favorire la divulgazione del materiale informativo sui temi delle pari opportunità attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (ad esempio assicurando un costante aggiornamento del sito istituzionale) o programmando periodici incontri di informazione e sensibilizzazione .

**ART. 3**

**Durata**

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale per il triennio 2020/2022 .

Nel periodo di vigenza sarà effettuato un monitoraggio in ordine all'efficacia delle azioni adottate e saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti per la soluzione di eventuali problemi o criticità rilevate dal personale dipendente così da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento .

Il Piano della Azioni Positive sarà pubblico sul sito istituzionale dell'Ente per renderlo accessibile a tutti i dipendenti .