



COMUNE DI MINEO
Città Metropolitana di Catania

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2023/2025

INDICE

Fonti normative

PREMESSA

PIANO

Art. 1 Obiettivi

Art. 2 Formazione, Salute e Benessere

Art. 3 Conciliazione

Art. 4 Raggiungimento degli obiettivi

Art. 5 Monitoraggio

Art. 6 Durata

FONTI NORMATIVE

Legge n. 125 del 10/04/1991, “ Azioni per la realizzazione della parità uomodonna nel lavoro”.

D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, “ Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

Art. 7 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, “ Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. n. 198 del 01/04/2006, “ Codice delle Pari Opportunità”;

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 223 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “ Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Mineo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice di pari opportunità tra uomo e donna".

Le disposizioni del suddetto decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si propone di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea volto a favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La normativa

italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*":

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- Promuove l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro
- Divieto di discriminazione retributiva
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari

- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “ **speciali**” – in quanto non generati 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro delle Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “ *Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, specifiche le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Comune di Mineo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 21/05/2018 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione (C.U.G) stabilendo all'art. 4 i compiti propositivi del C.U.G., tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 del Comune di Mineo potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del

personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Gli obiettivi generali del Piano triennale di Azioni positive del Comune di Mineo sono quelli indicati all'art. 1 del presente documento.

DATI DEL PERSONALE

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio, a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI N. 58

DONNE N. 32

UOMINI N. 26

Così suddivisi

AREA	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
Amministrativa e Affari Generali	2	20	8	80	10
Economico - Finanziaria	4	40	6	60	10
Servizi al Territorio	3	42,86	4	57,14	7
Lavori Pubblici e Manutenzione	9	100	0	0	9
Sport, Turismo, Spettacolo e Servizi alla Persona	4	28,58	10	71,42	14
Vigilanza	4	50	4	20	8

ART. 1 Obiettivi

Nel corso del triennio 2023/2025 il Comune di Mineo intende realizzare un Piano di Azione Positive teso ai seguenti due obiettivi generali:

- 1. Formazione, Salute e Benessere**
- 2. Conciliazione**

E' necessario premettere che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Art. 2 Formazione, Salute e Benessere

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale.

In tutte le pubbliche amministrazioni è garantita, alla maggior parte dei dipendenti, la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Il Comune di Mineo, compatibilmente con i vincoli ai limiti di spesa che la normativa ha posto negli ultimi anni per le attività formative negli enti pubblici, consente, ogni anno, ai propri dipendenti di partecipare, in orario di lavoro, a corsi di formazione sia esterni che in loco.

Sarà sempre più rilevante che i Piani di formazione approvati annualmente tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che abbiano obblighi familiari o un orario di lavoro part-time.

In particolare, la formazione diviene una azione positiva essenziale e propedeutica affinché sia possibile costruire un terreno sul quale far meglio attecchire le altre azioni.

Nello specifico:

Anno 2023

Formazione:

- Partecipazione dei dipendenti, in particolare per i Responsabili di Servizio, a corsi di formazione tesi al miglioramento delle prestazioni lavorative.
- La partecipazione a corsi di formazione può essere legata ai meccanismi di valutazione delle performance individuale.

Azioni specifiche:

- Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti dopo lunghe assenze dal lavoro; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
- Pubblicazione sul sito Web dell'Ente, delle attività svolte per promuovere la comunicazione e la diffusione sui temi delle pari opportunità.

Risorse necessarie:

- Ore di formazione, servizi di formazione
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG
- Disponibilità di postazione di lavoro attrezzata per i componenti CUG
-

Anno 2024

Formazione:

rivolta a tutti i dipendenti su base volontaria in particolare sui temi dell'antidiscriminazione (disabilità, genere, razza, orientamento sessuale).

Azioni positive

- Bilancio di competenze finalizzato al processo di crescita del target di riferimento e alla conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.
- Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti dopo lunghe assenze dal lavoro, individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
- Aggiornamento sito Web dell'Ente su iniziative in tema di pari opportunità.

Risorse necessarie

- Ore di formazione, servizi di formazione
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG
- Disponibilità di postazione di lavoro attrezzata per i componenti CUG

Anno 2025

Formazione:

Prosegue l'attività di formazione (auto formazione seminari) del personale, con particolare riferimento al personale di sesso femminile, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo delle donne lavoratrici in seno alla famiglia, trovando soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali.

Azioni specifiche:

- Valorizzazione dei lavoratori con particolare attenzione al personale femminile contemperando le **esigenze di lavoro con** quelle familiari.
- Rielaborazione delle informazioni predisposizione di una banca dati delle competenze per un miglior impiego delle risorse umane.
- Aggiornamento sito Web dell'Ente su iniziative in tema di pari opportunità.
- Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti dopo lunghe assenze dal lavoro; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.

Risorse necessarie:

- Ore di formazione, servizi di formazione
- Disponibilità di ore lavorative per i componenti CUG
- Disponibilità di postazione di lavoro attrezzata per i componenti CUG

Art. 3 Conciliazione

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione, delle organizzazioni pubbliche e private, rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi per il lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni *familiari produca* maggiore responsabilità e produttività. La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali che vadano in tale direzione e che potrebbero articolarsi attraverso le seguenti modalità:

• **Telelavoro**

Tale strumento di organizzazione del lavoro è ancora residuo nella nostra realtà e soffre di un limite culturale diffuso in quanto non si colgono pienamente le implicazioni di promozione della responsabilità e dell'autonomia professionale dei dipendenti.

Si ritiene necessaria, quindi, l'implementazione del telelavoro per i lavoratori e le lavoratrici che svolgono funzioni che non prevedono il rapporto diretto con il pubblico e facilmente collocabili in un luogo diverso dall'ufficio. Per la definizione del target dei potenziali fruitori si rinvia ad un accordo tra l'Amministrazione Comunale e le OO.SS., sulla cui base si potrà effettuare una verifica delle postazioni telelavorabili, settore per settore.

• **Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli**

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri che, però, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali.

Si ritiene utile promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge 53/2000 finalizzata anche ad una riflessione sul ruolo dei padri e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare.

- **Misure di promozione della conciliazione-benessere organizzativo**

Si ritiene utile proporre, anche a titolo sperimentale, le seguenti iniziative:

- Formazione, destinata al personale e alle P.O., sui vari strumenti di conciliazione anche in riferimento alle esperienze di altri enti.
- Valorizzazione dei Responsabili che individuano, nelle proprie strutture, soluzioni organizzative innovative coerenti con le linee guida dell'organizzazione con le norme e disposizioni interne, finalizzate ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione sulla base di un confronto con i propri dipendenti.

tempistica:

Anno 2023

raccolta e analisi dati disponibili nel e banche dati del personale;

Anni 2023/2025

- verifica di fattibilità e avvio di tutte le proposte presentate, anche in una logica di sperimentazione;
- definizione contenuti e organizzazione della formazione per i Responsabili di posizione organizzativa;
- continuità nella formazione anche per il personale non titolare di posizione organizzativa;
- facilitare la partecipazione del personale femminile nelle commissioni o organismi dell'ente.

Art. 4

Raggiungimento degli obiettivi

Il Comune di Mineo si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano con la tempistica sopra indicata.

Art. 5

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio, in itinere ed ex post, del presente piano triennale di Azioni Positive, il Comune di Mineo attiverà un percorso di valutazione sotto la responsabilità del Capo Area Personale ed Organizzazione sulla base delle risorse disponibili.

Ai sensi dell'art. 4 del "*Regolamento sul funzionamento del Comitato Unica di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)*", il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.