



# COMUNE DI FIUMEDINISI

## CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

### Premessa

Il Piano triennale delle azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge (art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), vuole porsi nel contesto del Comune di Fiumedinisi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 si pone in continuità con il Piano 2023-2025, contemplando comunque la necessità di adattarne l'impianto complessivo ad un contesto in continua evoluzione sia dal punto di vista normativo che sociale.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire situazioni di malessere tra il personale. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente ed efficace.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente piano di azioni positive armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolte tutte le Aree dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

### Analisi dati del personale

#### **Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023**

Lavoratori	Funzionari	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale	Percentuale
Donne	0	10	0	2	12	75%
Uomini	0	4	0	0	4	25%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

Il Segretario comunale (donna);

Istruttore Direttivo tecnico in convenzione ex art. 14 CCNL 311/2004

Funzionario in convenzione Polizia Municipale

#### **Personale con funzioni di Responsabilità di E.Q.**

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
Area Amministrativa		1
Area Finanziaria		1
Area Tecnica	1	
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Le Azioni positive che si intende promuovere e adottare, con il presente Piano, sono correlate e finalizzate al raggiungimento degli obiettivi generali e sono le seguenti:

#### **Obiettivi e azioni positive:**

Obiettivo	Azioni	Tempi	Dipendenti
<b>Formazione:</b> Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale	1. Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare la crescita professionale. La formazione dovrà riguardare, oltre l'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità.	Triennale Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti

<p><b>Performance e merito:</b> Sviluppo sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e di carriera del personale dipendente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali</li> <li>2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere.</li> <li>3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere</li> </ol>	<p>Triennale Aggiornamento annuale</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p><b>Famiglie e lavoro:</b> Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle lavoratrici di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La migliore gestione delle ferie;</li> <li>- Flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro;</li> <li>- La gestione della banca delle ore.</li> </ul> </li> </ol>	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p><b>Garanzia del rispetto delle pari opportunità:</b> nelle procedure di reclutamento del personale</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</li> <li>2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.</li> <li>3. Rimuovere fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.</li> <li>4. Favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra i generi non inferiore a due terzi.</li> <li>5. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</li> </ol>	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>

#### DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

#### AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Istituire e promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG. Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità:

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: Responsabile del personale in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.