COMUNE DI VITTORIA

Comitato Unico di Garanzia Piano di Azioni Positive

2025-2027

PROGRAMMA TRIENNALE 2025 - 2027

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48 D. LGS. 198/06)

PROGRAMMA TRIENNALE 2025 – 2027

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico che, in deroga al principio di uguaglianza formale, contiene iniziative mirate alla tutela delle Pari Opportunità tra uomini e donne e prevede l'adozione di misure di individuazione e rimozione di qualsiasi discriminazione basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, nell'ottica di promozione di una cultura di inclusione e di valorizzazione delle differenze.

Le Amministrazioni pubbliche, come previsto dall'art. 7 del D.L. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”*, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Inoltre come previsto all'Art.57, le P.A. sono tenute a costituire al proprio interno il <<Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni>>.

RICHIAMATI:

- il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198** *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”* che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*, secondo cui 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;
- la **Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la **Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A.** e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, che, citando 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;

- il **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, N. 150**, recante “*Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, con il quale si è riconosciuta la rilevanza del principio delle Pari Opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche;
- la **Legge 4 novembre 2010, N. 183**, recante “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*>>, che ha apportato modifiche rilevanti al D. LGS n. 165 del 2001, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- la **Direttiva 4 marzo 2011**, recante “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”, con le quali sono state disciplinate le funzioni del CUG ed assegnati allo stesso compiti propositivi, consultivi e di verifica;
- la **Direttiva Stato n. 2 del 26 giugno 2019** emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”, dettata dall'esigenza di adottare un'unica direttiva per meglio far convergere le finalità sottese alla normativa sopra richiamata, nonché dall'esigenza di aggiornare la citata direttiva del 23 maggio 2007 alla luce degli indirizzi comunitari e delle disposizioni normative intervenute successivamente, nonché di dover anche adeguare le previsioni di cui alla citata direttiva 4 marzo 2011 in materia di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per meglio coordinare l'azione di tali Comitati con quella svolta da altri organismi previsti dalla legislazione e per favorire un più efficace ruolo dei CUG: “**Articolo 1** “ *1. Con la presente direttiva sono definite le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. 2. La presente direttiva sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle*

amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»;

- **Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81** sul <<Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione>>. (22G00088) (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) “Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione”, secondo il quale il Piano delle Azioni Positive viene inserito in quanto parte integrante, in apposita sezione del PIAO, alla cui redazione sono tenute le PA;

PREMESSO:

Che per l’Anno 2025 solamente per gli Enti Locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione disposto dal Decreto del Ministro dell'Interno;

Che, pertanto, il Comune di Vittoria in continuità con le finalità promosse dalla citata normativa vigente in aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2024-2026 in una visione di continuità sia programmatica che strategica - illustra le azioni che l’Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2025 – 2027, ai sensi della direttiva n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*” emanata dal Ministero della funzione pubblica.

ART. 1

LINEE DI AZIONE

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Vittoria (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, contratti individualizzati di lavoro agile, formazione interna) hanno contribuito a evitare che si determinassero all’interno dell’Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, il Comune di Vittoria in sinergia ed unità di intenti con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), intende adottare delle misure comportamentali e gestionali finalizzate alla promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le Pari Opportunità, alla valorizzazione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, alla lotta ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Pertanto, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025 – 2027, sono:

1. tutelare e riconoscere il fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte delle lavoratrici e dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;

4. favorire il costante sviluppo di una cultura della gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative anche sotto il profilo della differenza di genere;

5. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari, implementare il welfare integrativo e ampliare, rispetto all'attuale, la possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;

6. favorire, secondo la normativa vigente, il ricorso al <<lavoro agile>> quale strumento ordinario di gestione e programmazione dell'organizzazione del lavoro da parte dei vari Settori dell'Ente e leva strategica per garantire al/alla dipendente un'ottimale conciliazione famiglia – lavoro;

A tal fine, rilevanza e priorità vengono attribuite alle seguenti linee di azione, contemplate nel “Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027”,

A- Rafforzamento e valorizzazione del ruolo del CUG;

B- Politiche di reclutamento e gestione del Personale

C- Organizzazione del lavoro e di gestione del capitale umano

D- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari

Opportunità, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al miglioramento del welfare integrativo

E- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Art. 2

DESTINATARI

I destinatari del presente programma sono tutti i dipendenti del Comune di Vittoria.

Allo stato attuale, secondo i dati forniti dalla “Direzione Risorse Umane”, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTIA TEMPO INDETERMINATO N. 300

DONNE N. 172 (DI CUI N.1 DIRIGENTE)

UOMINI N. 128 (DI CUI N.3 DIRIGENTI)

DIPENDENTIA TEMPO DETERMINATO : N. 14

DONNE N. 9 (DI CUI N.3 DIRIGENTI)

UOMINI N. 5 (DI CUI N.3 DIRIGENTI)

Art. 3

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio, con la fattiva collaborazione dei diversi soggetti coinvolti nel processo gestionale dell'Ente, si intendono perseguire i seguenti obiettivi, secondo le linee di indirizzo della Direttiva n° 2 del 26 Giugno 2019:

A- Rafforzamento e valorizzazione del ruolo del CUG

- **Obiettivo 1.** Accrescere le competenze del Comitato Unico di Garanzia.

B- Politiche di reclutamento e gestione del Personale

- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle opportunità di carriera nell'ottica della valorizzazione di genere.

C- Organizzazione del lavoro e di gestione del capitale umano

- **Obiettivo 3.** Migliorare la gestione delle risorse umane e la *performance* organizzativa attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere lavorativo e promuovano le pari opportunità, contribuendo alla creazione di un clima di serenità e professionalità ed a una maggiore qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

D- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al miglioramento del welfare integrativo

- **Obiettivo 4.** Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5.** Adottare strategie di flessibilità oraria in una logica costruttiva e dinamica tra i bisogni degli individui e le esigenze dell'Ente.
- **Obiettivo 6.** Implementare programmi di welfare integrativo che includano servizi di assistenza sanitaria, supporto psicologico, e attività di benessere fisico e mentale per migliorare la qualità della vita dei dipendenti
- **Obiettivo 7.** Creare spazi comuni: individuare e allestire aree all'interno dei luoghi di lavoro dedicate alla pausa pranzo, dotate di cucine attrezzate, aree relax e spazi per socializzare, al fine di migliorare il benessere e la produttività dei dipendenti
- **Obiettivo 8.** Implementare servizi a supporto dei dipendenti-genitori: sviluppare e gestire aree all'interno dei luoghi di lavoro destinate a baby parking, offrendo servizi di assistenza e cura per i figli dei dipendenti durante l'orario lavorativo, per supportare i genitori nella conciliazione tra vita lavorativa e familiare.
- **Obiettivo 9.** Stipulare convenzioni con palestre e strutture sportive locali per offrire abbonamenti agevolati o gratuiti ai dipendenti, promuovendo uno stile di vita sano e attivo.
- **Obiettivo 10.** Incentivare la partecipazione ad attività culturali: stabilire accordi con teatri, musei, e altre istituzioni culturali per fornire sconti o ingressi gratuiti ai dipendenti, favorendo la crescita personale e il benessere mentale.

E- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

- **Obiettivo 11.** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulle tematiche afferenti alle pari opportunità e all'uguaglianza di genere.
- **Obiettivo 12.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing*, discriminazioni e garantire condizioni di sicurezza per tutti.

Art. 4

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

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