COMUNE DI BROLO
Città Metropolitana di Messina

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2023/2025

ART.48 D.LGS. 198/2006

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025

Il Piano Triennale delle azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, art. 48 del codice di pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 11 Aprile 2006, n.198 e s.m.e i), vuole porsi nel contesto del Comune 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.

Nell' organizzazione del Comune è presente una forte componente femminile sia nel personale a tempo indeterminato che nel personale a tempo determinato. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare nell'implementazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tale scopo viene elaborato il Piano triennale di Azioni Positive.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere a tutto il personale interessato di espletare le proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazione di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere sempre più dinamico ed effettivamente efficace.

Art. 1
Obiettivi

Nel corso del triennio 2023-2025 sono previsti i 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 orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 5: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità.

Art. 2
Analisi dati del personale

La presenza complessiva dei due generi è ben rappresentato nell'ambito delle unità dei dipendenti dell'ente, con prevalenza di donne lavoratrici. Non si rende necessario prevedere specifici meccanismi di riequilibrio, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.lgs. 11/04/2006, n. 198, in quanto non sussiste divario così forte.

Il piano delle azioni positive continua ad essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell' ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Di seguito si riassume la consistenza delle unità lavorative con relativa distribuzione nell''Area di appartenenza

Dipendenti 61 – di cui Uomini n. 25 Donne n. 36.

- Area Amministrativa: dipendenti n. 30, di cui uomini n. 12 e donne n. 18.
- Area Tecnica: dipendenti n. 8, di cui uomini n. 6 e donne n. 2.
- Area Economico-Finanziaria: dipendenti n. 15, di cui uomini n. 3 e donne n. 12.
- Area Vigilanza: dipendenti n. 8, di cui uomini n. 4 e donne n. 4.

La situazione relativa agli amministratori locali è la seguente:
- n. 17 componenti tra Consiglieri e Amministratori, di cui uomini n. 11 e donne n.6.

Art. 3
Ambito di azione: Ambiente di lavoro

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 ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione;
2. Costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dei contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.
3. Promozione della qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e, se del caso, un questionario sul benessere lavorativo.

Art. 4
Ambito di azione: assunzioni e qualificazione professionale

1. Assunzioni nel rispetto della vigente normativa;
2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
3. Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
4. Valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti senza distinzione di sesso;
5. Favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti modulando l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 5
Ambito di azione: formazione

1. Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione provvedendo ad un'indagine anche attraverso un questionario da somministrare a tutti i dipendenti.
2. Organizzare i corsi di formazione interni articolando orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
3. Prestare attenzione al reinserimento del personale assente per molto tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e il Comune al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 6
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

1. Favorire nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
2. Migliorare l'efficienza organizzativa degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura, formativi) anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

Art. 7
Ambito di azione: informazione e comunicazione

1. Divulgare materiale informativo sui temi delle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente o con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Art. 8
Durata

Il presente Piano ha durata triennale, 2023-2025, fa parte integrante del Piao 2023/2025. Nel periodo di vigenza saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da valutare eventuali adeguamenti.