



COMUNE DI MONFORTE SAN GIORGIO

Città Metropolitana di Messina

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

PREMESSA

La Legge n. 125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, così come modificata dai Decreti Legislativi n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006, prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano un Piano di Azione Positive della durata triennale, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro.

Nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Monforte San Giorgio, il presente Piano intende favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari.

Si potrà così consentire di agevolare i dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno ed entusiasmo.

SITUAZIONE ATTUALE

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato in servizio al 31.12.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

AREA	OPERATORI		OPERATORI ESPERTI		ISTRUTTORI		FUNZIONARI		Totale	% donne
GENERE	U	D	U	D	U	D	U	D		
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	1		1	6	3	4	1	0		
TOTALE	1		1	6	3	4	1	0	16	62,50%

Si da, pertanto, atto che non sussiste un divario tra i generi inferiore a due terzi.

OBIETTIVI

Gli obiettivi generali del Piano di Azioni Positive che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nel corso del prossimo triennio sono:

- ❖ analizzare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente;
- ❖ favorire la crescita professionale e di carriera complessiva del personale con la tendenza al riequilibrio di eventuali situazioni e posizioni lavorative ove un genere sia sottorappresentato;
- ❖ garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ad alla correttezza dei comportamenti, la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni;
- ❖ promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONE POSITIVE

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azione positive:

Azione positiva 1

L'Amministrazione Comunale si prefigge di autorizzare, compatibilmente con la funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da motivato e documentato bisogno di assistenza a minori, anziani, malati gravi e diversamente abili.

Azione positiva 2

L'Amministrazione Comunale si impegna a porre in essere ogni azione necessaria a rimuovere gli ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate. A tal fine verranno realizzate le seguenti azioni:

- formare ed aggiornare tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- assicurare la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni;
- adottare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e delle professionalità presenti nell'Ente;
- adozione di un codice di condotta contro le molestie sessuali per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori in particolare al momento dell'inserimento lavorativo.

Azione positiva 3

L'Amministrazione Comunale garantisce un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone. Si impegna, inoltre, a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da molestie sessuali, da fenomeni di *mobbing*, da atteggiamenti mirati ad avvilire il

dipendente, anche in forma velata ed indiretta e da atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- istituzione del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o a rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali e psicologiche e *mobbing*.

Azione positiva 4

L'Amministrazione Comunale assicura l'informazione sul tema delle pari opportunità attraverso la pubblicazione di normative, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito *web* istituzionale, dove è già presente uno specifico spazio per le pari opportunità. Sarà, inoltre, garantita la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di pari opportunità, attuando le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze e delle 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;
- divulgazione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità.
- promozione e potenziamento del C.U.G. per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Per la concreta attuazione del PAP si farà ricorso alle risorse interne all'Ente e sarà, inoltre, definito un *budget* triennale ed annuale per la sua realizzazione.

Ulteriori risorse potranno provenire dal finanziamento di progetti a tal fine predisposti, anche con il coinvolgimento di altri enti ed associazioni.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio *on-line*, sul sito *web* del Comune (www.comune.monfortesangiorgio.me.it) nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

