



COMUNE DI VILLAFRANCA SICULA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

PIAO - ALLEGATO 1.1 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n.198/2006 "Codice delle 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 occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne; trattasi di misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fino a che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

Tali azioni 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.

FONTI NORMATIVE

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" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 concernente la "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azione positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 relativa alle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità avente ad oggetto le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., 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;

che

OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Con il Piano triennale delle azioni positive 2022-2024, il Comune di Villafranca Sicula intende implementare l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento a:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
- all'orario di lavoro, alle politiche conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro ed alla promozione di azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.

Analisi della situazione del personale del Comune di Villafranca Sicula

Punto di partenza per la redazione del piano è l'analisi della situazione organica del Comune di Villafranca Sicula. Alla data odierna la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	Totale
D	0	%	0	%	0
C	14	77.77%	4	22.22%	18
B1	1	14.28%	6	85.71%	7
A1	3	37.5%	5	62.5%	8
Totale	18	54.54%	15	45.45%	33

Dalla tabella sopra riportata emerge una prevalenza della presenza femminile.

Il Comune di Villafranca Sicula, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, passibile di revisione annuale, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto:

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2022-2024 il Comune di Villafranca Sicula intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti tre obiettivi generali:

Obiettivo 1: Formazione e aggiornamento.

Obiettivo 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

Obiettivo 3: Informazione e benessere organizzativo.

OBIETTIVO 1 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Obiettivo	<p>Programmazione attività formative specifiche sulle seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diffusione di valori fondamentali condivisi quali etica, integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità; • formazione in materia anticorruzione e trasparenza; • pari opportunità e contrasto alle discriminazioni rivolto in particolare a coloro che svolgono attività con il pubblico ; • salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e dalla legge 190/2012; • Promozione nei confronti dell'Amministrazione, suggerimenti ed integrazioni delle iniziative formative realizzate annualmente sulla base di specifici fabbisogni formativi utili alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e lavoratori. 	
Finalità	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.	
Azioni Positive	<ul style="list-style-type: none"> • I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time; • Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale attraverso il coinvolgimento anche dei Responsabili dei Servizi; 	
Finanziamenti	Risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziaria varate.	
Destinatari	Tutti i dipendenti	
Soggetti coinvolti	Segretario comunale, Responsabili d'Area	
Tempi di realizzazione	Le iniziative formative verranno realizzate annualmente compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.	

OBIETTIVO 2 - ORARIO DI LAVORO E POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

Obiettivo	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.</p>	
Finalità	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili; • Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. 	

Azioni Positive	L'Amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio;	
Finanziamenti	Risorse dell'Ente	
Destinatari	A tutti i dipendenti A tutti i dipendenti in part-time. Ai tutti i dipendenti che usufruiscono dei riposi per allattamento durante il primo anno di vita del bambino Alle dipendenti madri dopo il periodo di astensione obbligatoria post-parto.	
Soggetti coinvolti	Segretario comunale, Responsabili d'Area	
Tempi di realizzazione	Al verificarsi delle situazioni	

OBIETTIVO 3 - INFORMAZIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.: <ul style="list-style-type: none"> • Analisi del clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori. 	
Finalità	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, al contrasto a tutte le discriminazioni, ivi compresi i fenomeni di mobbing, vessazioni, molestie sessuali e non. Favorire il senso di appartenenza all'ente, la motivazione al lavoro, il coinvolgimento verso un progetto comune, promuovendo un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la sua valutazione rispetto al contesto lavorativo.	
Azioni Positive	<ul style="list-style-type: none"> • Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità e di genere tramite pubblicazioni sul sito intranet dedicato alle Pari Opportunità. • Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano delle Azioni Positive. • Aggiornamento ed implementazione di spazio web dedicato al CUG ; 	
Finanziamenti	Non comporta oneri di spesa	
Destinatari	Tutti i dipendenti e i cittadini	
Soggetti coinvolti	Responsabili d'Area	
Tempi di realizzazione	Aggiornamento continuo sulla normativa	

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISORSE

Il Comune di Villafranca Sicula si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno. Nel periodo di vigenza saranno

raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Il Segretario Comunale
F.to Avv. Flavio Randazzo