



## COMUNE DI BUTERA

### PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

ALLEGATO A

#### **Introduzione.**

Premesso che il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i., recante Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, all'art. 48 prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Le azioni positive sono misure temporanee speciali, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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.

#### **Contesto aziendale**

Il Piano triennale delle Azioni Positive rappresenta un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di

qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro il Comune di Butera, in applicazione delle statuizioni impartite con la legge n. 125/91 recante Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro, aveva previsto nel CCDI del 2005 all'art. 37, delle misure per favorire le pari opportunità, attraverso l'avvio di un progetto di azioni positive avendo riguardo alle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale di tutto il personale, con particolare riferimento:

- all'accesso ed alle modalità di svolgimento dei corsi di formazione;
- agli orari di lavoro;
- al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali.

Pertanto, il Comune di Butera, da sempre sensibile e attento a tale tematica, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo e altri interventi in materia di attuazione politiche di conciliazione vita privata/lavoro, e per garantire percorsi di formazione professionale ed iniziative di miglioramento organizzativo.

#### **ANALISI DATI DEL PERSONALE ANNO 2020.**

L'anagrafica dei dipendenti al 31/12/2021 del Comune di Butera presenta il seguente quadro tra la presenza di uomini e donne a tempo indeterminato complessivamente in servizio n. 68, di cui donne n. 31 e uomini n. 37.

Dipendenti	Responsabili PO	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Donne	1	3	15	13	0	31	45,58
Uomini	2	1	14	12	10	37	54,41
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>68</b>	<b>100</b>

#### **Segretario Comunale e Responsabile PO2 - Uomo**

Dal superiore prospetto si evince che la presenza complessiva del genere femminile è ben rappresentata anche all'interno di ciascuna categoria, pertanto non si rende necessario prevedere meccanismi di riequilibrio, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario.

#### **Le aree di intervento, gli obiettivi e le azioni positive del piano.**

Nel piano triennale delle azioni positive per il periodo 2022-2024 sono state individuate quattro aree di intervento:

1. Pari opportunità di accesso al lavoro, del benessere organizzativo, della salute e sicurezza sul Lavoro;
2. Conciliazione famiglia - lavoro;
3. Formazione e aggiornamento;

#### 4. Sensibilizzazione, informazione e comunicazione;

Per ogni area di intervento sono stati individuati degli obiettivi da raggiungere che si esplicheranno in una serie di azioni positive da realizzare nel triennio.

### **1. Area Pari opportunità di accesso al lavoro, del benessere organizzativo, della salute e sicurezza sul lavoro.**

Obiettivo: diffusione delle iniziative dirette a garantire le pari opportunità e a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono l'attuazione.

*Azione positiva da realizzare:* adozione della carta sulle pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro e confronto delle buone prassi adottate da altri enti.

*Orientamento dell'organizzazione verso il benessere organizzativo:* approvazione delle linee guida sul benessere organizzativo; monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo/individuale.

*Promozione della sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato:* valutazione soggettiva facoltativa dello stress lavoro-correlato e individuazione di eventuali azioni di miglioramento.

### **2. Area Conciliazione famiglia - lavoro.**

Obiettivo: favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze differenti di donne e uomini all'interno dell'organizzazione.

*Azione positiva da realizzare:*

analisi dell'attuale organizzazione del lavoro e delle esigenze espresse dai dipendenti in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

miglioramento dell'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro;

agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro.

### **3. Area Formazione e aggiornamento.**

Obiettivo: accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l'ente, attraverso iniziative formative.

*Azioni positive da realizzare:* formazione per personale dell'ente sui temi del benessere organizzativo, della parità, delle pari opportunità e della sicurezza sul lavoro;

sostegno alla partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna facilitandone la partecipazione a corsi di genere e pari opportunità;

approvazione di un nuovo piano triennale di formazione sulla base dei bisogni rilevati.

### **4. Area Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità.**

Obiettivo: promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

*Azioni positive da realizzare:* sensibilizzazione, diffusione e pubblicazione del materiale raccolto e prodotto sul tema delle pari opportunità;

promozione dell'informazione all'interno dell'Ente per rendere il lavoratore maggiormente consapevole e responsabile dei propri diritti e doveri favorendo le pari opportunità e la conciliazione famiglia - lavoro.

### **La realizzazione delle azioni positive.**

Le nuove norme delineano la richiesta alle PA di una forte spinta di innovazione organizzativa, leggi e testi giuridici fanno emergere la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale, l'esigenza di produrre benessere organizzativo, la promozione di una sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, la necessità di attivare un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e la rilevanza della lotta allo stress lavorativo. In tal senso, alla luce di tale domanda di modernizzazione rivolta alla gestione organizzativa dell'amministrazione pubblica, si può prefigurare di inserire, nei Piani triennali di azioni positive, svariati potenziali obiettivi positivi conseguibili mediante congrue azioni.

### **Durata del Piano**

Il presente piano ha durata triennale e sarà pubblicato sul portale dell'ente e nella sezione amministrazione trasparente dell'ente.

Nel periodo di vigenza, sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.