



Comune di Sant'Angelo di Brolo

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

2023 – 2025

ex art. 48 D. Lgs. N. 198/2006

**“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005, n.246”**

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

1. l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
2. l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
3. il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

Vista:

- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità del 26 giugno 2019, n. 2 pubblicata sulla G.U. n. 184 del 07.08.2019, con la quale ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, conferma che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua;
- Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis....
I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Azione 2.** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 3.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 4.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- **Azione 5.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 6.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato presenta le unità di cui al sotto riportato prospetto distinti per categoria e per sesso:

LAVORATORI															
Categ.	TEMPO INDETERMINATO TEMPO PIENO			TEMPO INDETERMINATO 24 ore settimanali			TEMPO DETERMINATO			L.S.U. 20 ore settimanali			TOTALE COMPLESSIVO		
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Tot.	M	F	Tot.
D	0	0	0	0	0	0	0	1(*)	1	0	0	0	0	1	1
C	3	2	5	13	14	27	0	0	0	2	3	5	19	19	38
B	0	0	0	5	2	7	0	0	0	4	0	4	10	2	12
A	1	2	3	2	0	2	0	0	0	4	6	10	7	8	15
TOTALE	4	4	8	20	16	36	0	1	1	10	9	19	35	30	66

(*) N. 1 Dipendente con contratto a tempo determinato Part Time utilizzata per 30 settimanali ex art. 110 comma 1 del D.Lgs 267/2000.-

N. 1 Segretario Comunale: - donna;

Lavoratori con funzioni di responsabilità (E. Q. ex P. O.)

Donne: n. 1

Uomini: n. 2

R.S.U.: n. 1 donna e n. 3 uomini

Si prende atto tendenzialmente dell'equilibrio della presenza femminile rispetto a quella maschile e nello specifico risulta una presenza maggioritaria femminile nell'Area Economia Bilancio e Tributi, nell'Area Affari Generali e Affari Sociali, URP, I°, II° Staff e III° Staff, e minoritaria nelle Aree Urbanistica e Infrastrutture –Manutenzioni e Protezione Civile- Servizio di Polizia Municipale e nel SUAP.

OBIETTIVI:

1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
4. Facilitare 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.
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

DURATA DEL PIANO : triennale.

PUBBLICAZIONE: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso. Il predetto Ufficio curerà anche gli adempimenti per la nomina della CUG.