



COMUNE DI COLLESANO

Città Metropolitana di Palermo

AZIONI POSITIVE 2023/2025

PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico che mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro dell'ente, esplicando chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità rispetto alle condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

L'articolo 42 del D. Lgs. 198/2006 definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti da ogni Amministrazione, ai sensi dell'articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo.

Le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono 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 che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

In tal senso si evidenzia la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

La stessa rapidità di tale processo e, la continua evoluzione dei fattori socio-economici sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all'attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Il presente Piano di Azioni Positive 2023-2025 si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Collesano per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e si pone in continuità con il precedente Piano.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce, come

già fatto negli ultimi anni, l'adozione di misure che garantiscano effettive **pari opportunità** nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

A tal fine nel triennio 2023-2025 si prevede:

- 1) **FORMAZIONE:** garantire con criteri di rotazione, un adeguato aggiornamento del personale dipendente sia maschile che femminile alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità.
- 2) **CONDIZIONI DELLE DONNE:** studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
- 3) **GESTIONE DELLE ASSENZE:** consentire una fruizione delle assenze che contemperino le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:
 - a. la verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale.
 - b. flessibilità di orario nell'ambito di un range predeterminato (30 minuti) in funzione di garantire comunque le esigenze dei servizi differenziando gli orari anche in relazione alle caratteristiche e al bacino di utenza dei servizi;
 - c. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- 4) **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE:** assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali.
- 5) **BENESSERE LAVORATIVO:** verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attraverso colloqui individuali e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 6) **DIFFUSIONE** dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio che incoraggi il personale, come ad esempio nella redazione degli atti amministrativi anche secondo le indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007.
- 7) **ASSICURARE** la presenza della componente sia maschile che femminile nella composizione di commissioni (comprese le commissioni di gara e concorso) e comitati dell'ente.
- 8) **NOMINARE** i componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) entro l'anno 2023.

ANALISI DEL CONTESTO LAVORATIVO – SITUAZIONE ATTUALE

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Collesano non può prescindere da un'analisi dell'organico del Comune la cui situazione è la seguente:

Dipendenti al 31.12.2022 n. 40 di cui 28 donne e 12 uomini

ASU al 31/12/2022 n. 6 di cui 3 uomini e 3 donne

Posizioni Organizzative: n. 3 di cui 1 donna e 2 uomini

Quadro del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato

DIPENDENTI	Tempo Indeterminato	Tempo determinato	ASU
Uomini	12	0	3
Donne	27	1	3
Totale	39	1	6

Descrizione	Cat. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	TOTALE PO-	%
UOMINI	2	5	8	0	15	32,60
DONNE	0	16	13	2	30	67,40
Totale	2	21	21	2	46	100%

così distribuiti per genere nelle Aree

Lavoratori	Area Amministrativa Socio assistenziale	Area Economico-Finanziaria	Area Tecnico-Manutentiva
Uomini	7	2	6
Donne	22	7	2
Totale	29	9	8

Personale incaricato di una responsabilità di settore

Lavoratori	Area Amministrativa Socio assistenziale	Area Economico-Finanziaria	Area Tecnico-Manutentiva
Uomini		1	1

Donne	1		
-------	---	--	--

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale negli organismi collegiali

- ✓ Il Comune di Collesano si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
- ✓ Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- ✓ Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Collesano valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
- ✓ Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale

- ✓ I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- ✓ Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo di 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 eventuali lacune.
- ✓ 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

C) Diffusione informazioni sulle pari opportunità

- ✓ Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il Piano viene pubblicato all'Albo Pretorio on line, sul sito web del Comune di Correzzana nella sezione "Amministrazione Trasparente".
- ✓ Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Correzzana, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.
- ✓ Nei periodi di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso