



COMUNE DI RADDUSA

(Città Metropolitana di Catania)

C.A.P. 95040

C.F. 82001950870

Servizio di Tesoreria C.C.P.: 15897952

☎ 095/662060

FAX 095/66298

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2021 -2023

(approvato con delibera di G. M. n. 45 del 08-04-2021)

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023 "

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023.

Il Piano di azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", vuole porsi nel contesto del comune di Raddusa come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

L'art. 48 del D.Lgs 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'obiettivo perseguito da detti piani è la pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il Comune di Raddusa, attraverso l'adozione del presente piano, non vuole solo adempiere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il presente piano si pone come obiettivi:

- 1) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- 2) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;

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

Nell'organizzazione del Comune di Raddusa è presente una forte componente femminile, per questo è necessario nella gestione del personale porre una particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

AZIONI POSITIVE

- a)** Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, adeguando il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.
- b)** Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- c)** Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).
- d)** Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- e)** Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2008, n. 81 (T.U. In materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

Flessibilità di orario, permessi aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Gestione delle risorse umane

Per facilitare l'equilibrio di genere la gestione delle risorse umane sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione nella misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata qualsiasi forma di discriminazione, sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie, etc) mediante l'adozione di misure di accompagnamento;
- sia favorita la concessione di permessi studio al fine di favorire la riqualificazione professionale del personale.

Il presente Piano inoltre verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella sezione Trasparenza.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato programma.

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.L.vo 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla L. 10 aprile 1991 n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Il Comune di Raddusa, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini e pertanto ha individuato quanto di seguito esposto.

LE AREE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA DIRITTI “IL NOSTRO LAVORO A TUTELA DEI TUOI DIRITTI”

N. Azione	1
Titolo	Coordinamento uffici e servizi per le/lavoratrici/ri
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ri.
Obiettivi	Individuazione, divulgazione e coordinamento di procedure per il sostegno ai lavoratori a fronte di segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità.
Descrizione dell'intervento	Creazione di una struttura di coordinamento degli uffici e dei servizi che raccolgono segnalazioni tematiche di parità e pari opportunità. Predisposizione modulistica per l'istruttoria di segnalazioni e istanze. Piano di comunicazione ai lavoratori.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Uffici e servizi dell'Amministrazione che ricevono dai lavoratori segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità.
Metodologia	<i>Focus group</i> rivolti a gruppi di lavoratori.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.

AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO “RICERCHIAMO LA QUALITA' SUL LAVORO E NELLA VITA

N. Azione	2
Titolo	Il mio lavoro non è nemico della mia vita
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ri.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; finanziamenti ex D. Lgs. n. 198/2006.
Obiettivi	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemplando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Una struttura logisticamente raccolta in un'unica sede con personale maschile e femminile.
Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari, ad osservatori e/o testimoni

	privilegiati. Analisi della preesistente organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.

N. Azione	3
Titolo	Servizi di supporto alla famiglia.
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ri.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; finanziamenti ex D. Lgs. n. 198/2006.
Obiettivi	Definizione e promozione di nuove tipologie di servizi per i cittadini lavoratori, attraverso l'analisi dei bisogni emergenti di conciliazione.
Descrizione dell'intervento	Indagini sui bisogni di conciliazione attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e di altri soggetti interessati. Studio di fattibilità sui servizi di sostegno alle famiglie, in particolare nella cura di minori, anziani e disabili.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale, Servizi sociali ed altre strutture e soggetti esterni.
Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari, a gruppi di lavoratori e cittadini e ad osservatori e/o testimoni privilegiati. Ricerca di buone pratiche, individuazione servizi e modalità di intervento adeguati. Analisi di fattibilità. Scelta degli interventi da sperimentare.
Tipologia di azione	Rivolta a tutta la cittadinanza.

N. Azione	4
Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ri. che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente.
Obiettivi	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro.
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione su un gruppo di lavoratori di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio Personale ed Uffici e Servizi interessati.
Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari, a gruppi di lavoratori. Analisi storica dei bisogni evidenziati dagli uffici, dai servizi e dalle persone.

Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.
----------------------------	---

N. Azione	5
Titolo	Sperimentazione del telelavoro
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ri.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; eventuali finanziamenti specifici.
Obiettivi	Sperimentare diverse tipologie di telelavoro.
Descrizione dell'intervento	Realizzazione di forme e tipologie di di telelavoro.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio Personale e gli Uffici ed i Servizi di appartenenza dei lavoratori. Coinvolti.
Metodologia	Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori. Studio di fattibilità.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.

AREA ACCESSIBILITA'
“POSSIBILITA' DI MUOVERSI E VIVERE OVUNQUE”

N. Azione	5.01.00
Titolo	
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ri ed i cittadini.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente.
Obiettivi	Promozione e realizzazione di percorsi di progettazione partecipata.
Descrizione dell'intervento	L'Amministrazione favorisce i percorsi di confronto con i portatori di interesse nei casi di recupero e adeguamento di edifici pubblici sedi di lavoro, di servizi, di formazione e attività scolastiche.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Uffici tecnici ed altre strutture e soggetti esterni.
Metodologia	<i>Focus group</i> , interviste. Raccolta dati sui diversi edifici sedi di lavoro e di servizi al cittadino del Comune di Raddusa, anche in collegamento al progetto di rilevazione delle barriere architettoniche.
Tipologia di azione	Rivolta ai lavoratori ed a tutta la cittadinanza.

N. Azione	05.02.00
Titolo	Non più barriere ed impedimenti

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ri.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente.
Obiettivi	Rilevazione barriere architettoniche sui luoghi di lavoro e predisposizione di un piano di eliminazione.
Descrizione dell'intervento	Studio di fattibilità per l'eliminazione di impedimenti e barriere nei luoghi di lavoro e analisi della situazione relativa alla mobilità. Ricerca di soluzioni anche organizzative.
Strutture coinvolte	Uffici tecnici ed altre strutture e soggetti esterni.
Metodologia	Rilevazione barriere architettoniche e dei problemi di accessibilità sui luoghi di lavoro, relativi all'idoneità delle sedi anche in termini di parità di genere e alla mobilità.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione.