



PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI MILAZZO

Il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 rappresenta un aggiornamento del precedente in un'ottica di rafforzamento e consolidamento delle azioni già esplicitate e con una particolare attenzione alle misure di cui alla direttiva ministeriale n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

In ottemperanza alla normativa vigente, ed in particolare al Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, approvato con D. Lgs. 11/4/2006 n. 198, ed alle linee guida sopravvenute, il Comune di Milazzo, attraverso il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022, adotta una serie di misure temporanee speciali, in quanto specifiche e ben definite, che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, ovvero a porre rimedio agli effetti sfavorevoli da esse indotti ed a riequilibrare la presenza del genere meno rappresentato nell'ambito lavorativo.

Per il perseguimento di dette finalità, il Comune di Milazzo assume un ruolo propositivo e propulsivo ed individua, quale punto di forza per attuare le pari opportunità nell'Ente, il perseguimento delle stesse nella gestione delle risorse umane, attuando un approccio diverso che ponga in evidenza il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità, e che favorisca l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Il Piano, pur proponendo azioni che favoriscano il superamento di tutte quelle condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che creano difficoltà nell'affermazione professionale e pregiudizio nel trattamento economico nei confronti delle donne, è, comunque, rivolto a tutti i lavoratori del Comune di Milazzo, superando la tradizionale concezione che le azioni positive siano rivolte esclusivamente al genere femminile, storicamente genere "svantaggiato" nell'ambito lavorativo per possibilità di accesso, di avanzamento di carriera, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, retribuzione.

Si ritiene opportuno, quindi, privilegiare quelle misure che, partendo dalle esigenze del genere femminile, possano poi essere tranquillamente estese anche a quello maschile, focalizzando, pertanto l'attenzione, non semplicemente ed esclusivamente sulle donne bensì sull'"**organizzazione**", fatta di uomini e donne.

Perché il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazioni di intenti, gli obiettivi in esso previsti devono essere concretizzati nell'avvio di azioni di tipo integrato che possano produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale 2020-2022 si pone da un lato come adempimento ad obblighi di legge dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

1. Analisi di contesto.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31.03.2020 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/trici:

Personale a tempo indeterminato

Dipendenti	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	3	1	4
Cat. D3	5	6	11
Cat. D	9	7	16
Cat. C	16	23	39
Cat. B3	15	-	14
Cat. B	-	4	4
Cat. A	22	6	28
TOTALE	70	47	117

Personale a tempo determinato

Dipendenti	Maschi	Femmine	Totale
Cat. D3	2	2	4
Cat. D	1	4	5
Cat. C	32	84	116
Cat. B	3	27	30
Cat. A	0	4	4
TOTALE	38	121	159

Dall'analisi delle superiori tabelle si evince che risulta necessario riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.

Per il personale a tempo indeterminato si evidenzia netta inferiorità femminile sia sotto il profilo numerico generale all'interno dell'organico dell'ente sia in buona parte delle categorie di inquadramento: rilevante è il divario nelle categorie C, B3 ed A dove la presenza femminile è notevolmente inferiore.

Per il personale a tempo determinato invece si registra una inversione di tendenza risultando una netta prevalenza delle donne, sia nei numeri generali che in ogni categoria di inquadramento.

2. LE AZIONI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2020-2022 il comune di Milazzo, nell'ottica della realizzazione di obiettivi di natura più ampia che il semplice riequilibrio della presenza femminile nell'Ente, che facciano conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, mirati alla predisposizione di un contesto caratterizzato dal cosiddetto "benessere organizzativo", intende realizzare un Piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1: promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità;

Obiettivo 2: promuovere il tema del benessere organizzativo del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento;

Obiettivo 3: garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti dando particolare rilievo alla tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni;

Obiettivo 4: favorire politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio;

Obiettivo 5: promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale;

Obiettivo 6: approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

OBIETTIVO 1: Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità	
Sotto-obiettivi	Azioni
Provvedere alla costituzione del CUG	Intraprendere con immediatezza la procedura come da normativa
Supportare l'attività del CUG affinché giunga a regime in tempi brevi	<ul style="list-style-type: none"> • Creare lo Sportello CUG per i dipendenti, individuando tra i componenti del CUG un referente cui ogni lavoratore può rivolgersi. • Pubblicare e diffondere le iniziative del CUG (informare i dipendenti sul ruolo, funzioni e azioni del CUG, inviare mediante posta elettronica le informative, organizzare incontri sui vari temi)
Analizzare ed attuare le proposte del CUG a seguito dell'attività svolta	Il Comitato si impegna a relazionare al Sindaco ed ai dipendenti comunali sull'attività svolta e sui suoi interventi propositivi, consultivi e di verifica

OBIETTIVO 2: Promuovere il tema del benessere organizzativo del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento	
Sotto-obiettivi	Azioni
Indagine sullo stato di benessere organizzativo dell'Ente: individuazione di punti di forza e di criticità	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio del benessere organizzativo attraverso questionari sulle esigenze del personale e/o interviste singole. • Coinvolgimento del CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire proposte
Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Censimento della capacità professionali dei dipendenti • Valorizzazione e gratificazione delle capacità professionali al fine di migliorare la qualità del lavoro • Porre particolare attenzione ai titoli di studio e professionali al fine di dare valore alla formazione di ciascun dipendente
Verifica del percorso per il miglioramento del benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> • Almeno 2 incontri l'anno tra dipendenti, dirigenti, amministratori e CUG • Organizzazione di iniziative formative per il personale sui temi del benessere organizzativo • Istituzione di un gruppo di lavoro per proposte di miglioramento sui temi del benessere organizzativo

OBIETTIVO 3: Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti dando particolare rilievo alla tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni	
Sotto-obiettivi	Azioni
Evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni di conflittualità	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire le relazioni interpersonali • Verificare la possibilità di reperire uno spazio adeguato, preferibilmente all'interno della sede municipale, per la pausa pranzo
Garantire l'eliminazione di atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata	Segnalazione diretta del dipendente allo Sportello CUG e, nelle more della sua istituzione, al Segretario Generale
Garantire l'eliminazione di atteggiamenti vessatori, discriminatori, di pressioni o molestie sessuali, di fenomeni di mobbing	Segnalazione diretta del dipendente allo Sportello CUG e, nelle more della sua istituzione, al Segretario Generale Incontri di formazione e sensibilizzazione

OBIETTIVO 4: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio	
Sotto-obiettivi	Azioni
Flessibilità orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali • Tutelare il mantenimento e la concessione dei part-time legato a motivi familiari
Diffusione della modalità di lavoro in smartworking	Tutelare e mantenere le modalità di smartworking già avviate Ideare nuovi progetti di smartworking anche su proposta degli stessi dipendenti
Sperimentare azioni per ridurre le assenze correlate a problemi di organizzazione familiare	Studio di fattibilità per proporre servizi per i dipendenti in convenzione con strutture sanitarie/sportive/ricreative/ culturali

OBIETTIVO 5: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale	
Sotto-obiettivi	Azioni
Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso al lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione ed aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere. • Previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione. • Obbligo di garantire che non vi siano posti in dotazione organica prerogativa di soli uomini o di sole donne

	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo di un linguaggio negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di riferimento ad un solo genere qualora si debba indicare una collettività mista (ad es. “persone” al posto di “uomini” e “lavoratori e lavoratrici” al posto di “lavoratori”)
Fornire opportunità di sviluppo della professionalità senza distinzione di genere	<ul style="list-style-type: none"> • Programmare percorsi formativi specifici rivolti a tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, in orari compatibili con quelli dei dipendenti in part-time o con flessibilità particolari • Affidare incarichi di responsabilità senza discriminazioni, solo sulla base della preparazione e professionalità
Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	Istituzione sulla home page del sito istituzionale dell'ente di una apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo

OBIETTIVO 6: Approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

Sotto-obiettivi	Azioni
Aggiornamento del DVR (Documento di valutazione dei rischi) con l'analisi stress lavoro correlato	<ul style="list-style-type: none"> • Procedere alla periodica consegna del questionario e relativa analisi dei risultati • Comparare i risultati con l'analisi stress lavoro correlato inserita nel DVR • In presenza di fattori di rischio individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare e/o ridurre i rischi di stress
Facilitare l'accesso al luogo di lavoro in caso di situazioni fisiche particolari (gravidanza, impedimenti fisici temporanei)	Riservare temporaneamente parcheggi nelle immediate vicinanze del palazzo comunale
Garantire un ambiente climaticamente confortevole	Monitorare la presenza e la funzionalità di condizionatori, pompe di calore o altra strumentazione simile Individuare le risorse per l'acquisto di laddove mancanti, con precedenza ai dipendenti gravati da patologie.

Il Comune di Milazzo si impegna a provvedere con estrema celerità all'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001, garantendo ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

Nelle more dell'istituzione, figura di riferimento sarà il Segretario Generale.

Il CUG svilupperà azioni concrete per la realizzazione del presente Piano.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE.

L'attività al Piano di Azioni Positive sarà preventivamente discussa nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia, una volta istituito, e verrà periodicamente monitorata attraverso incontri specifici prima dell'avvio dei progetti e, in generale con cadenza almeno semestrale.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale 2020/2022.

Il Piano sarà pubblicato sul sito Internet istituzionale dell'ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.