

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA
DI PARI OPPORTUNITÀ
2023-2024-2025
(ex art. 48 d.lgs. 198/2006)**

Premessa

La Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” e i Decreti Legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001 nonché il D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- ✓ Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne in relazione alle opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- ✓ Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive in favore delle pari opportunità, il Comune di Randazzo intende consolidare e sviluppare il principio di pari opportunità tra uomini e donne sia nell’accesso all’impiego che nella formazione dei dipendenti, indirizzando le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne. A tal fine è stato elaborato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

Il Piano, favorendo il benessere organizzativo, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e motivazione, senza particolari disagi.

Al fine di ottemperare a quanto previsto nelle norme succitate, l’Amministrazione di Randazzo mette in atto le seguenti azioni positive:

1. Garantisce per la composizione delle Commissioni di concorso la conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente e, pertanto, viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi.
2. Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e, conseguentemente, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e, comunque, alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto riportato in calce.
3. Garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzione alcuna tra uomini e donne;

4. Realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tal fine, considerato il numero esiguo di personale in servizio, questo Ente privilegia interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in modo che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro. Anche nella formulazione degli orari per la realizzazione dei suddetti corsi, l'Ente tiene in primaria considerazione le esigenze delle donne in part-time e in generale delle lavoratrici.
5. Facilita la conciliazione tra vita privata e lavoro attuando agevolazioni orarie nei confronti delle donne, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti. Si dà atto che l'Ente, infatti, non si è avvalso della facoltà di cui all'art. 16 della l. 183/2010 per la revisione dei part-time.
6. Tiene in debita considerazione tutte le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
7. Garantisce la pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.
8. Garantisce la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti.
9. Favorisce la costituzione e le conseguenti attività del "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*".
10. Potenzia la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

L'analisi della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato

DONNE N. 15

UOMINI N. 30

TOTALE N. 46

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	6	7		15
Uomini	2	11	9	8	30
Totale	4	17	16	8	45

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Settore", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di P.O.	Donne	Uomini	Totale
Numero		5	5

Monitoraggio dipendenti per genere e orario di lavoro

Categoria D	Uomini	Donne	Totale 4
Posti a tempo pieno	2	2	4
Posti a tempo parziale			
Categoria C	Uomini	Donne	Totale 17
Posti a tempo pieno	11	5	16
Posti a tempo parziale		1	1
Categoria B	Uomini	Donne	Totale 16
Posti a tempo pieno	9	6	15
Posti a tempo parziale		1	1
Categoria A	Uomini	Donne	Totale 8
Posti a tempo pieno	8		8
Posti a tempo parziale			

Dipendenti a tempo determinato

DONNE n. 45 Part Time

UOMINI n. 11 Part Time

Vertice Amministrativo: Segretario Generale: Uomo

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.