



Sezione 2.1

Allegato al PIAO 2025/2027

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027

Premessa

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

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto della normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio nelle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente piano di azione positive predisposto da Segretario Generale, armonizza la propria attività al proseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutte le Ripartizioni dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

Personale in servizio a tempo indeterminato

Personale in servizio	D	C	B	A	TOTALI
Donne	3	4	22	1	30
Uomini	3	17	25	17	62
Totali	6	21	47	18	92

Personale con funzioni di Responsabilità di E.Q.

Elevata Qualificazione	Uomini	Donne
Servizio tecnico LL.PP. e Urbanistica	2	0
Servizio amministrativo - finanziario	0	1
Comando PL	1	
Servizio tributi socio- assistenziale	2	2
TOTALE	5	3

OBIETTIVO	AZIONI	TEMPI	DIPENDENTI
Formazione Percorsi formativi Finalizzati All'accrescimento professionale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programma attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale. La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità. 2. Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative in base alle esigenze, da vagliare in sede di incontri dei Responsabili. 	<p>Triennale</p> <p>Aggiornamento Annuale</p>	Tutti i dipendenti
Performance e merito: sviluppo sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali. 2. Utilizzare sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici 	<p>Triennale</p> <p>Aggiornamento annuale</p>	Tutti i dipendenti

	<p>senza discriminazioni di genere.</p> <p>3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazione. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione prevede ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</p>		
<p>Famiglia e lavoro:</p> <p>favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle lavoratrici di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari</p>	<p>1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a:</p> <ul style="list-style-type: none"> . la migliore gestione delle ferie. l'articolazione dell'orario di lavoro . la flessibilità oraria . la gestione della banca delle ore 	Permanente	Tutti i dipendenti
<p>Garanzia del rispetto della pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale</p>	<p>1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</p> <p>2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità</p>	permanente	Tutti i dipendenti
<p>Posizione della cultura di genere</p>	<p>1. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare in pari misura le potenzialità di ciascuno</p>	permanente	Tutti i dipendenti

