



Comune di Gratteri
Città metropolitana di Palermo

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

1. Premessa

Il principio della pari opportunità tra uomini e donne è espressamente sancito dall'art 7 del d.lgs n. 165 del 2000 il quale così recita: *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.

In un'ottica di valorizzazione del suddetto principio, il successivo art. 57 del TUPI impone l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di costituire il comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il d.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” all'art. 42 sancisce, altresì, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre *piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*.

In questa cornice, il Piano triennale delle azioni positive costituisce un documento di natura programmatica attraverso il quale le pubbliche amministrazioni predispongono, all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, strategie, progetti e interventi volti a riequilibrare situazioni di svantaggio e disuguaglianza, soprattutto di genere.

In particolare, le azioni positive, così come descritte dal sopra menzionato art. 42, sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Più precisamente, la strategia delle azioni positive è volta ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione fondata su caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Dette misure si caratterizzano per:

- temporaneità, in quanto necessarie nei limiti in cui si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- specialità, in quanto si tratta di azioni a carattere specifico, volte ad intervenire in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta.

Con la direttiva n. 2/2019 della funzione pubblica sono state adottate le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché ad aggiornare gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» e per rafforzarne il ruolo.

Allo stato attuale, la strategia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni in ambito lavorativo si snoda attraverso le seguenti linee direttive:

- ❖ divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- ❖ obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto del disposto di cui all'art 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- ❖ divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- ❖ divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- ❖ divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul

matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità – anche in caso di adozione o affidamento – e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi altresì dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta

- la nullità degli atti;
- l'applicazione di sanzioni amministrative;
- l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro; - conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Infine, con la legge n. 4/2021, si è provveduto a ratificare e rendere esecutiva in Italia la Convenzione OIL n. 190, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, applicabile a tutti i settori, sia privati che pubblici. La normativa ha ad oggetto tutte le manifestazioni e forme di violenza o molestia che si verificano in ambito lavorativo, dettando le regole per la prevenzione e tutela dei soggetti che le subiscono, cui si dovranno affiancare attività di orientamento e formazione.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (PTPA) 2025-2027

Il Piano si sviluppa in obiettivi, suddivisi a loro volta in azioni positive.

Rappresentazione della composizione del personale in servizio e degli organi politici

L'organico dell'Ente consta di **n. 32 dipendenti**, di cui

- ✓ **n. 24 donne;**
- ✓ **n. 8 uomini** articolati nel modo seguente:

Il **Segretario comunale** è una donna.

In **Giunta**, il quadro di raffronto è il seguente:

- ✓ Sindaco: uomo.
- ✓ Assessori: n. 2 uomini; n. 2 donne.

Quanto al **Consiglio comunale**, lo stesso è articolato nel modo di seguito descritto:

- ✓ n. 6 uomini; ✓ n. 4 donne.

Pianificazione degli obiettivi e delle azioni positive

Obiettivi	Azioni	Soggetti coinvolti	Destinatari
<i>A) Formazione e promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa</i>	Azione positiva 1: sensibilizzazione, formazione e sostegno della cultura sul tema della disabilità. Azione positiva 2: introduzione di percorsi formativi, organizzati, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici parttime. Azione positiva 3: promozione della partecipazione di personale sia di genere femminile sia maschile a corsi di qualificazione, formazione e specializzazione. Azione positiva 4: programmazione di iniziative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di disabilità e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.	Segretario comunale; responsabili di settore; ufficio personale.	Personale dipendente

B) Valorizzazione della cultura di genere	Azione positiva 1: introduzione nei percorsi di formazione del personale di appositi moduli sui seguenti temi: - discriminazione di genere sui posti di lavoro; - tema delle violenze, molestie e molestie sessuali. Azione positiva 2: attività di controllo dell'assenza di espressioni discriminatorie negli atti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti eccetera)	Segretario comunale; responsabili di settore; ufficio personale.	Personale dipendente
C) Sviluppo professionale e di carriera	Azione positiva 1: sostegno alla partecipazione del personale di sesso femminile a corsi e seminari di formazione ed aggiornamento professionale, tenendo conto del ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, al fine di trovare soluzioni e modalità che consentano di conciliare il proprio sviluppo professionale con le esigenze familiari. Azione positiva 2: adozione di sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche, che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. Azione positiva 3: affidamento degli incarichi	Segretario comunale; responsabili di settore; ufficio personale	Personale dipendente

	di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.		
--	--	--	--

<i>D) Organizzazione del lavoro/ orario di lavoro</i>	Azione positiva 1: favorire politiche di organizzazione dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro e l'uso delle tecnologie. Azione positiva 2: possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale. Azione positiva 3: diffusione tra il personale dipendente della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...), attraverso la predisposizione di informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa	Segretario comunale; responsabili di settore; ufficio personale	Personale dipendente
--	---	---	----------------------

	vigente e della relativa modulistica. Azione positiva 4: informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Azione positiva 5: favorire il reinserimento lavorativo del personale in seguito a fruizione del congedo di maternità o di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento al Responsabile di servizio o del sostituto, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.		
<i>E) Rispetto delle pari opportunità nelle procedure reclutamento personale</i>	Azione positiva 1: garanzia della presenza, in tutte le commissioni di concorso, di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. Azione positiva 2: promozione della presenza femminile anche in settori tradizionalmente maschili (es. uffici tecnici)	Segretario comunale; responsabili di settore; ufficio personale	Personale dipendente e cittadini