



COMUNE DI CHIUSA SCLAFANI
Città Metropolitana di Palermo

PIANO DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2025/2027

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 17.02.2025

PREMESSA GENERALE

Il Comune di Chiusa Sclafani, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e nella sicurezza. Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”* ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”*.

Il D. Lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che: *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...)”*, non solo in ordine all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla *“sicurezza sul lavoro”*.

Lo stesso da ultimo citato stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un *“Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (G.U.G.), si cui sono state impartite, di recente, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, specifiche linee guida riguardanti le modalità di funzionamento (Direttiva 04.03.2011).

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente piano triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza nel presente testo il cambiamento normativo, estendendo il Piano delle Azioni Positive da intraprendere 2025/2027.

Il Piano delle Azioni positive oltre che a riequilibrare la presenza femminile nelle diverse posizioni di lavoro, deve essere orientato anche a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Ente ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. Il Piano per il triennio 2025/2027 evidenzia dapprima i principi che devono informare l'attività dell'Ente, quindi gli obiettivi che questo Comune intende realizzare in materia e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si perseguiranno.

Il D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* all'art. 48, stabilisce che *“le amministrazioni pubbliche predispongono Piani di Azioni Positive, avente durata triennale, con l'obiettivo di assicurare, nel rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne”*.

FINALITA' STRATEGICHE DEL PIANO

I Piani di Azioni Positive in linea generale sono dunque rivolti ad assicurare:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Poiché gli obiettivi perseguiti tendono a favorire il benessere organizzativo, i Piani potranno permettere alle Amministrazioni di agevolare le dipendenti e i dipendenti dando, a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori, la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con motivazione e senza particolari disagi.

Il Piano individua misure specifiche per eliminare, in un determinato contesto, le forme di discriminazione eventualmente rilevate. L'art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006, definisce le "azioni positive" quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (-----) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUPS), della performance e dei rischi corruttivi e trasparenza.

In coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano delle Azioni positive, è da considerarsi sempre "in progress":

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. Favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali ove esiste un divario di genere, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, sia intervenendo rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione comunale con riferimento non solo alle differenze tra uomo e donna ma anche tra donne e donne e tra uomini e uomini;
3. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e organizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
4. Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche e di organizzative dell'Ente.

L'ORGANO DEL COMUNE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2024 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
Segretario Comunale	1	0
Funzionario Elevata Qualificazione	0	1
Istruttore	4	21
Operatore Esperto	5	21
Operatore	2	0
Totale	12	43

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
Funzionario Elevata Qualificazione	1	1
Totale	1	1

Totale complessivo donne: n. 44

Totale complessivo uomini: n. 13

AZIONI POSITIVE E AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE NEL TRIENNIO 2025/2027

Il Piano delle Azioni positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive andrà considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur essendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato con il triennio successivo.

PRINCIPI E OBIETTIVI DEL PIANO

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a. Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b. Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che il Comune intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- **OBIETTIVO 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- **OBIETTIVO 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- **OBIETTIVO 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- **OBIETTIVO 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **OBIETTIVO 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità.

AMBITO DI AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO - OBIETTIVO 1

1. Il Comune di Chiusa Sclafani si impegna ad evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione;

2. Promozione della qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e un questionario sul benessere lavorativo.

3. Nomina, anche in forma associata con altri enti, del/della consigliere/a di fiducia a cui far pervenire le segnalazioni relative al punto 3.

AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI E QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE - OBIETTIVO 2

Per facilitare l'equilibrio di genere, la gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc...), sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le pari opportunità tra uomini e donne. In particolare il Comune si impegna ad attuare le seguenti azioni positive:

1. Assunzioni nel rispetto della legge comprese quelle di cui alla L. n. 903/77 – n. 125/91 – D.lgs. n. 196/2000;

2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
3. Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
4. Valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti senza distinzione di sesso;
5. Favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti modulando l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE - OBIETTIVO 3

1. Le finalità formative, che possono consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro, utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (a titolo di esempio si citano il congedo di maternità o di paternità, l'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, assistenza a disabili o malattia), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e al fine di mantenere le competenze a un livello costante.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE - OBIETTIVO 4

Il Comune di Chiusa Sclafani continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Lavoro agile

Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali e regionali che saranno emesse, verranno valutate e disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, che si configura come uno strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari, come stabilito dal regolamento approvato con delibera della Giunta Comunale n. 65 del 16.06.2020;

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L..

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Chiusa Sclafani promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove ci siano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori; migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili; assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

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

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE - OBIETTIVO 5

Divulgare materiale informativo sui temi delle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (aggiornamento costante del sito internet) o con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale 2025-2027, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta Comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano, non appena adottato, deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Palermo e al/alla Consigliere/a provinciale di parità