



**COMUNE DI CHIARAMONTE GULFI**  
*Libero Consorzio Comunale di Ragusa*

**PIANO delle AZIONI POSITIVE**  
**triennio 2023-2025**

## PREMESSA

Le Pubbliche Amministrazioni, così come previsto dall'art. 48 del D-Lgs. N. 198 del 11.04.2006, predispongono piani triennali di azioni positive atti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro garantendo così efficienza ed efficacia organizzativa e la valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

La predisposizione del piano triennale delle azioni positive per le P.A. è obbligatorio e vincolante posto che in caso di inadempimento, la norma, testé citata, prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Tali piani si inseriscono in un quadro normativo piuttosto vasto e consolidato, sia a livello europeo che a livello nazionale.

La strategia europea in materia di parità tra uomini e donne, adottata dalla Commissione Europea nel giugno del 2000, prevede che tutti i programmi e le iniziative adottate devono contenere strategie che tengano conto delle priorità e dei bisogni insiti sia alle donne che agli uomini, promuovendo attività fondate sull'uguaglianza.

L'obiettivo è quello di assicurare le pari opportunità dentro la politica dell'occupazione, dell'economia, dell'urbanistica, dell'ambiente, della famiglia e delle politiche sociali, individuando i problemi e al contempo gli strumenti necessari che ne consentano il superamento.

## EXCURSUS DELLA NORMATIVA ITALIANA

L'Italia realizza le azioni positive già a partire dal 1991 con la legge n. 125 e il conseguente programma-obiettivo che adotta le prime misure che consentono la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa e successivamente con la legge n. 53 del 2000 sui congedi parentali. Va ricordata, inoltre, anche la legge n. 215, introdotta nel 1992 riguardante l'imprenditoria femminile per favorire lo sviluppo del lavoro autonomo delle donne.

Già nel 1991 con la stesura del programma-obiettivo, le P.A. sono invitate a predisporre Piani di azioni positive predisposti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e allo stesso tempo la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali dove sono sottorappresentate.

Le norme più recenti, nel richiamare i principi su esposti hanno ridato impulso alle problematiche legate alla cultura di genere, con esplicito invito alle P.A. di attuare attività di pianificazione anche pluriennale:

- D.Lgs n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*";
- Direttiva del 2007 del Ministero per le Riforme e l'innovazione nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, ad oggetto: "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";
- D.Lgs n.5/2010 "*Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*".

Alla luce di tutte le norme, l'organizzazione del lavoro nelle P.A. deve essere orientata al rispetto e alla valorizzazione delle differenze tra uomini e donne, considerate come fattore di qualità e non come limite, portando ad una diversa organizzazione del lavoro che valorizzi l'apporto delle diverse competenze di

entrambi i generi e allo stesso tempo introducendo strumenti di flessibilità per i lavoratori/lavoratrici che si trovano in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare. Tutto questo comporta un cambio di visione che necessita la formazione del personale e diventa contemporaneamente uno strumento strategico indispensabile.

In relazione a quanto disposto dall'art. 48 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, le azioni positive rappresentano misure per rimediare agli effetti indotti dalle discriminazioni, tendere alla parità uomo-donna, riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

## IL P.A.P. DEL COMUNE DI CHIARAMONTE GULFI

L'organizzazione del Comune di Chiaramonte Gulfi vede una considerevole presenza femminile e alla luce di quanto detto, non parrebbe necessario, nella gestione del personale, l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Ciò nonostante, il Comune intende continuare a svolgere la propria attività perseguendo e applicando il diritto di uomini e donne in egual misura in materia di lavoro. Il piano se ben utilizzato consentirà all'Ente di agevolare i dipendenti dando loro la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo ed assicurare così il cosiddetto *benessere lavorativo*.

L'Ente con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, auspica il miglioramento del benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

### Composizione attuale della Dotazione Organica

DIPENDENTI	AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA OPERATORI	TOTALE
UOMINI	1*	6	10	4*	21
DONNE	2	27*	17	1	47
TOTALE	3	30	27	5	68

\* un uomo con incarico a tempo determinato

\* un uomo categoria protetta part-time 12h

\* tre donne con incarico a tempo determinato

La situazione del Comune di Chiaramonte Gulfi, pertanto, registra una rappresentanza maschile pari a 21 unità che rappresenta il 30.89%, e una rappresentanza femminile pari a 47 unità che rappresenta il 69.11%. Si registra anche che delle 68 unità di persone in ruolo, 30 risultano essere full time e 38 risultano essere part-time.

Di seguito vengono classificati i rapporti di lavoro part-time tenendo conto della categoria di appartenenza e delle relative ore settimanali:

N. UNITA'	SESSO	AREA	% PART-TIME
1*	M	OPERATORI	33.33
3	M	OPERATORI ESPERTI	83.33
14	F	OPERATORI ESPERTI	83.33
20**	F	ISTRUTTORI	83.33

\*un uomo categoria protetta

\*\*tre donne a tempo determinato

## Composizione RSU

Genere	Unità	Percentuale %
Donne	2	1.40
Uomini	3	2.10

## Dipendenti con incarico di P.O.

Genere	Titolari di P.O. cat. D	Titolari di P.O. cat. C	Percentuale %
Donne	1	1	50
Donne	1*		
Uomini	2**	1	50
<b>Totali</b>	4	2	

\* una donna in convenzione ex art. 14

\*\* un uomo con incarico a tempo determinato

## Obiettivi ed azioni positive per il triennio 2023-2025

Con l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di tutte le misure atte a garantire pari opportunità nelle condizioni lavorative e al contempo lo sviluppo professionale a tutti i dipendenti.

E proprio in questa ottica che l'A. C. si prefigge di perseguire, nell'arco di questo triennio, i seguenti obiettivi:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale sia nel lavoro stesso;
- Promuovere la formazione, l'aggiornamento e la qualificazione professionale con corsi di formazione che offrano possibilità di crescita professionale e sviluppo di carriera, garantendo sempre il rispetto delle pari opportunità;
- Consentire forme di flessibilità orarie in caso di specifiche situazioni di disagio.

Al fine di raggiungere gli obiettivi stabiliti, si specificano di seguito le azioni che l'A. C. intende mettere in atto a tal proposito:

1. Garantire il diritto dei lavoratori ad avere un ambiente di lavoro sicuro, sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti e non avilire o mortificare il dipendente anche in forma velata e indiretta;
2. In caso di selezione di personale, impegnarsi a non privilegiare l'uno o l'altro sesso e stabilire requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Inoltre

assicurare nelle commissioni di concorso, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

3. Garantire la formazione e l'aggiornamento professionale a tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere, adottando modalità organizzative che siano confacenti a tutti e non costituiscano ostacolo alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare, così da consentire un'equa crescita professionale e/o di carriera.
4. Migliorare la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
5. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita;
6. Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di incentivi e progressioni economiche;
7. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.
8. Facilitare l'utilizzo del lavoro agile e dello smart working secondo le modalità e le indicazioni organizzative indicate nel cosiddetto Piano organizzativo del lavoro agile.

Il presente Piano ha durata triennale e sarà oggetto di aggiornamento annuale. Nel periodo di vigenza, saranno accolti suggerimenti, osservazioni e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente in modo da apportare adeguati aggiornamenti.

Il Piano viene pubblicato sul sito internet del Comune, nella sezione Amministrazione Trasparente e dello stesso verrà data informazione alle OO.SS.