



Comune di Aidone
Regione Siciliana
Libero Consorzio Comunale di Enna

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL P.I.A.O.

SOTTOSEZIONE 3.1.1 – PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026/2028 E PIANO ANNUALE 2026 – AGGIORNAMENTO SEZIONE

Il Piano delle Azioni Positive, disciplinato dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e ss.mm.ii., si pone in linea con la programmazione e con la *governance* dell'Ente, confluenso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 2021, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che integra fra gli altri i piani della Performance, Anticorruzione e Trasparenza, dei Fabbisogni di Personale, del Lavoro Agile ai sensi del D.P.R. n. 81/2022, quale strumento unitario.

Il Comune di Aidone è ben consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato a dare concreta attuazione alla normativa che ha recepito i principi veicolati dell'Unione Europea afferenti le pari opportunità, il contrasto ad ogni forma di discriminazione, armonizzando la propria attività con il perseguimento del diritto delle donne e degli uomini allo stesso trattamento, altresì al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente, nonché con i cittadini e le cittadine. Rappresenta una congiunzione di azioni strategiche che, in una visione generale di sviluppo dell'organizzazione, sono atte ad assicurare un contesto strutturale sicuro, di benessere, attento a prevenire eventuali situazioni di disagio e ad assicurare una effettiva parità di opportunità, rendendo concretamente l'azione amministrativa più efficiente ed efficace, nell'ottica del buon andamento e dell'imparzialità, mediante la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

FONTI NORMATIVE

L'attuazione delle azioni positive e delle pari opportunità è oggetto di plurime disposizioni normative che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi, e che vengono di seguito citate:

- la Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- il D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: “Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del

principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione di concerto con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, recante Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- la Legge n. 183 del 4 novembre 2010, avente ad oggetto *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;
- la Direttiva 04 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro per le pari opportunità, recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- la Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e in particolare l'art. 14 concernente *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*;
- la Direttiva n. 2 del 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni”*.

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Legge 10 aprile 1991 n. 125, avente ad oggetto *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”*, in cui è quasi integralmente confluita, ha rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata quale fonte normativa più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato connotato in particolare da alcune direttrici fondamentali, ossia:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del/della Consigliere/a di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo - donna.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede testualmente che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono 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. Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente*

articolo hanno durata triennale (...)”.

Le azioni positive costituiscono delle misure temporanee, poiché necessarie ove si ravvisi una disparità di trattamento, e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza, rimuovendo gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e rispetto le altre categorie sociali. Sono, pertanto, misure non generali, ma specifiche, puntuali e definite che intervengono in un determinato contesto, al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, ponendo rimedio a effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni e favorendo il riequilibrio.

L’obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2026-2028 e nello stesso viene definito il piano annuale declinando gli obiettivi per l’annualità 2026.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un costante ed adeguato aggiornamento rispetto alle effettive esigenze dell’Ente.

L’obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, coerentemente con l’obiettivo della Legge n. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Più specifico appare l’obiettivo di *“promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate”*. A tal fine, il Piano deve favorire *“il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso”*. A fianco di questi obiettivi si collocano ulteriori azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Comune di Aidone, conscio dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione delle disposizioni normative inerenti il diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, adottando iniziative specifiche e organizzando i propri servizi e tempi di funzionamento, altresì, al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente.

FINALITÀ

La finalità precipua del presente Piano delle Azioni Positive 2026/2028, in continuità con quelli definiti nelle annualità pregresse, è la valorizzazione e l’implementazione delle azioni di parità, di pari opportunità e di contrasto verso ogni tipo di discriminazione a favore di tutto il personale, avendo attenzione particolare all’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nell’usufruire delle opportunità promosse dal Comune nella formazione professionale, nell’avanzamento di carriera, nonché nella valorizzazione delle politiche di conciliazione vita-lavoro, con orientamento per lo sviluppo di una cultura di genere.

Il Piano è lo strumento programmatico fondamentale per evitare discriminazioni sociali e realizzare effettive pari opportunità, basate sull'attivazione di concrete politiche di genere:

- prevenire e contrastare le discriminazioni di genere sia di natura fisica che economica;
- la valorizzazione dei potenziali di genere e un equilibrato sviluppo professionale;
- la rimozione di eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili e di quelle maschili nei ruoli in cui sono sottorappresentati;
- la promozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione "la persona" e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti e delle dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- l'attivazione di specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o per altre assenze di lunga durata;
- la promozione della cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- eliminazione di qualunque forma di discriminazione all'interno dell'Ente sempre nel rispetto della diversità, che possano essere dovute a razza, sesso, cultura, religione, disabilità;

Il Piano è strutturato sulla base di principali ambiti di azione, quali Pari Opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Inoltre, si pone in linea con i contenuti dei documenti programmatici, con il Piano della Performance e il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), confluito nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), mediante un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva e coordinata di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Il precedente Piano delle Azioni Positive è stato approvato e confluito nel PIAO 2025/2027.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente, per cui l'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2025, presso il Comune di Aidone, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori/lavoratrici:

Lavoratori	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale	Percentuale
Donne	2	14	9		25	83,33%
Uomini		4	1		5	16,66%
Totale	2	18	10	/	30	100%

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

Vertice amministrativo:

- Il Segretario Comunale, che alla data di redazione del piano è donna.

Personale con funzioni di Responsabilità di E.Q.

Responsabile EQ di Area	Uomini	Donne
Area Affari Generali – Area Servizi al Cittadino – Area Economico Finanziaria e del Personale (convenzione scavalco condiviso ex art. 18 CCNL 2022/2024)		1
Area Tecnica	1	
Area Staff di Polizia Municipale	1	
TOTALE	3	

Dal monitoraggio effettuato con riguardo all'attuale consistenza dell'organico si evince come prestino servizio presso l'Ente n. 25 donne e n. 5 uomini, per cui si dà maschile che vi sia maggioranza femminile e atteso che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006, nella gestione delle risorse umane sorge la necessità di implementare strumenti atti a promuovere pari opportunità, quale azione strategica impattante sul valore pubblico. Occorre, altresì, come statuito dall'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 summenzionato procedere al promovimento dell'inserimento degli uomini nelle attività, nei settori professionali e nei livelli in cui esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.

La predisposizione del Piano in oggetto è preminente al fine del monitoraggio della struttura interna, dell'organizzazione del lavoro e della formazione che costituisce strumento atto a favorire il benessere organizzativo e la realizzazione del valore pubblico territoriale, quale stella polare dell'intero orizzonte pianificatorio e rendicontativo, favorendo la produzione di cambiamenti positivi verso la macrostruttura e l'organizzazione interna e impattando conseguenzialmente positivamente verso l'intera cittadinanza.

AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente lavorativo, e alle fasce sociali, promuovendo il benessere organizzativo ed una migliore organizzazione del lavoro, che tenda a favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita personale. I contenuti specifici del Piano Azioni Positive sono riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa e nelle finalità, e riguardano la totalità dei/delle dipendenti e possono essere articolati come di seguito.

Gli obiettivi che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle pari opportunità, di informazioni per la conoscenza del CUG e delle relative iniziative previste;
- formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrativo;
- la conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale attraverso la programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione di informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a

tutela della maternità e paternità;

- la tutela delle pari opportunità fra uomini e donne nonché fra persone di diversa estrazione sociale, culturale e religiosa, nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

I macro obiettivi dell'Ente sono dati dalle politiche di conciliazione, posto che il Comune di Aidone intende promuovere iniziative a tutela della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il benessere organizzativo, venendo in gioco il coinvolgimento diretto dei dipendenti dei processi di tipo decisionale ed organizzativi, promuovendo una relazione tra tutti gli attori coinvolti.

OBIETTIVI	DESCRIZIONE DELL'AZIONE	RISULTATI ATTESI	TEMPI PERIODI DI REALIZZAZIONE	DESTINATARI / DESTINATARI E
Formazione del personale dipendente dell'Ente: Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale e sviluppo delle competenze	Programmare attività formative che possano consentire a tutti/tutte i/le dipendenti di sviluppare la crescita professionale, mediante organizzazione di corsi e/o seminari di formazione e/o di aggiornamento. La formazione dovrà riguardare, oltre che l'aggiornamento professionale, altresì le tecniche operative di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, il promovimento del confronto coi colleghi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la valorizzazione del benessere lavorativo.	Acquisizione di competenze professionali, altresì, nel settore delle politiche di pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di implementazione della cultura del benessere lavorativo. Lettura dei bisogni formativi e pianificazione correlata alle reali esigenze, migliorando la gestione delle risorse umane e stimolando la qualità del lavoro mediante la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei/delle dipendenti.	Triennale 2026/2028. Aggiornamento annuale. Rendicontazione della formazione effettivamente erogata.	Tutte/i le/i dipendenti.
Performance e merito: Sviluppo di sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e di carriera del personale dipendente.	Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità mediante la valutazione del merito e delle performance individuali. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i/le dipendenti meritevoli mediante l'attribuzione selettiva di incentivi economici differenziati, senza discriminazioni di genere. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e della esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere, tentando di riequilibrare, in funzione dell'organizzazione interna, la presenza femminile nei ruoli apicali. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo professionale al personale sia maschile che	Valorizzazione del personale e miglioramento del clima organizzativo – lavorativo, in un'ottica di riconoscimento delle competenze e delle attitudini professionali, tese al miglioramento dell'efficienza e della produttività del lavoro. Creare un ambiente lavorativo stimolante, al fine di migliorare la performance generale dell'Ente ed implementare l'impiego delle professionalità acquisite all'interno dell'organizzazione, al fine di realizzare la mission istituzionale dell'Ente che è tesa alla concreta realizzazione del benessere organizzativo, fondandosi su indicatori interpersonali.	Triennale 2026/2028. Aggiornamento annuale.	Tutte/i le/i dipendenti

	femminile.			
Conciliazione tra vita professionale e vita privata: Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle lavoratrici e ai lavoratori di conciliare il lavoro con la vita familiare e personale. Orario flessibile.	Strutturare e favorire un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra vita professionale e vita familiare, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle/dei lavoratrici/lavoratori, anche mediante idonea regolamentazione finalizzata a: - migliorare la gestione delle ferie e degli istituti connessi; - assicurare la flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro, avendo cura di tenere in considerazione le esigenze personali; - la gestione della banca delle ore.	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni, dei tempi di lavoro, procedendo anche a incontri periodici e tavoli tecnici tra Responsabili EQ e dipendenti, per rinvenire soluzioni consone, con conseguente miglioramento organizzativo e applicazione uniforme a tutte/i dipendenti, e perfezionamento del benessere organizzativo dell'Ente, valorizzando il raggiungimento degli obiettivi istituzionali. Effettivo impiego della flessibilità oraria e relativa rendicontazione.	Permanente	Tutte/i le/i dipendenti
Garanzia del rispetto concreto delle pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale e in ogni organo collegiale costituito nell'ambito organizzativo dell'Ente, per cui deve essere rispettata la quota rosa.	Promovimento delle politiche della pari opportunità assicurando nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti donne, e quindi nel rispetto della quota rosa. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, non solo in senso formale ma anche sostanziale. Rimuovere fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra i generi non inferiore a due terzi, e in ogni organo collegiale costituito nell'ambito organizzativo dell'Ente. Nei casi in cui siano previsti determinati requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi e alle selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.	Promovimento e diffusione della cultura delle pari opportunità e della lotta contro le discriminazioni, normalizzando il riequilibrio delle composizioni collegiali costituiti nell'ambito organizzativo dell'Ente, nel pieno rispetto concreto delle pari opportunità e della normativa in atto vigente.	Permanente	Tutte/i le/i dipendenti
Comunicazione e informazioni sul	L'obiettivo è rivolto al promovimento della	Promovimento e diffusione delle informazioni e delle	Triennale 2026/2028	Tutte/i le/i dipendenti -

sito web istituzionale dell'Ente relativamente alle pari opportunità	comunicazione e della diffusione delle informazioni attinenti le tematiche delle pari opportunità e dei lavori espletati a tal fine dal CUG, mediante l'aggiornamento della pagina istituzionale del Comune di Aidone, per cui verrà attivato un canale ad hoc.	prassi concernenti le pari opportunità, la lotta contro la discriminazione, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e conseguente valorizzazione del benessere organizzativo, mediante l'istituzione e l'aggiornamento continuo della sezione informativa del sito istituzionale dell'Ente. Finalità precipua è aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità, dando specifico mandato ai/alle Responsabili di servizio di favorire la condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. Promovimento e diffusione delle attività espletate dal CUG in materia.		Responsabile della pubblicazione – Responsabile delle risorse umane
Implementazione e adeguamento della normativa interna all'Ente.	Adozione dei regolamenti, circolari e direttive inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale, il benessere organizzativo nel complesso. Laddove necessario e funzionale all'obiettivo del benessere organizzativo, modifica e adeguamento dei Regolamenti comunali relativi alla organizzazione interna e al personale, nonché sul funzionamento del CUG, con corretto richiamo alla materia della pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.	Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici, migliorando di conseguenza le prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni amministrative. Adeguamento degli strumenti normativi vigenti rispetto alle normative vigenti, ai principi eurounitari e alle tematiche delle politiche delle pari opportunità.	Triennale 2026/2028. Aggiornamento annuale.	Tutte/i le/i dipendenti – Responsabile delle Risorse Umane.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2026/2028), con aggiornamento annuale all'anno in corso, e confluisce nella sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano del PIAO.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla relativa scadenza e ad un adeguato e costante aggiornamento in funzione delle effettive e concrete esigenze dell'Ente atte a garantire la pari opportunità. L'istituendo CUG avrà il compito di raccogliere le informazioni interne all'ente e al contesto organizzativo al fine di implementare e migliorare l'ambiente lavorativo mediante azioni mirate.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Istituire e promuovere concretamente il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), per cui è in atto la procedura di designazione dei/delle componenti del CUG del Comune di Aidone.

Al fine di consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti/e i/le dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai/alle dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali disfunzioni, situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento volto a migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei/delle dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti/e i/le dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei/delle dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità:

- portare a conoscenza di tutti/e i/le dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri informativi per i/le dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità attraverso gli strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai/alle cittadini/cittadine, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: Responsabile del personale in stretta collaborazione con tutti gli altri Responsabili EQ di Area e con il Comitato Unico di Garanzia, creando in base alle esigenze tavoli tecnici operativi ed *integration team*, al fine di pianificare i miglioramenti organizzativi.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Approvato il Piano lo stesso deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti/e i/le dipendenti del Comune di Aidone.

Il Piano è, altresì, trasmesso all'Assessorato competente e alla Consiglieria Provinciale di parità.

