



Comune di Aidone
Regione Siciliana
Libero Consorzio Comunale di Enna

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027 E PIANO ANNUALE 2025 –
AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL P.I.A.O.**

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti non è prevista la compilazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Tuttavia, si ritiene opportuno implementare tale sezione, al fine di dare organicità al documento, con il Piano delle azioni positive, di cui all'articolo 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 e s.m.i., in considerazione del fatto che l'Ente è ben consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato a dare attuazione alla normativa afferente la pari opportunità, armonizzando la propria attività con il perseguimento del diritto delle donne e degli uomini allo stesso trattamento, anche per migliorare i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

FONTI NORMATIVE.

L'attuazione delle azioni positive è oggetto di diverse disposizioni normative che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi. Tra di esse si possono citare:

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante *"Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*;
- 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;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: *"Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"*;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- 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"*;
- 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;
- 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;

- 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*”;
- 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 parti opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;
- 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”;
- 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 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (ora 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) rappresenta 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:

- 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 Consigliere 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 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 Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera 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 sono delle misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono, pertanto, misure specifiche e definite che intervengono in un determinato contesto, al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

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 2025-2027, con specificazione del Piano annuale 2025.

Nel periodo di validità 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, ben consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguitamento 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 principua del presente Piano, 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.

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, del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), confluito nella Sezione Rischi Corruittivi e Trasparenza de 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 verrà approvato il Piano per il triennio successivo.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente alla data odierna di approvazione del Piano stesso, per cui l'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Aidone, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori/lavoratrici:

Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2024

Lavoratori/Lavoratrici	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale	Percentuale
Donne	3	14	9		26	78,78%
Uomini	2	4	1		7	21,21%
Totale					33	100%

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

Il Segretario Comunale (donna).

Personale con funzioni di Responsabilità di E.Q.

Responsabile EQ di Area	Uomini	Donne
Area Affari Generali		1
Area Economico – Finanziaria e del Personale		1
Area Servizi al Cittadino		1
Area Tecnica	1	
Area di Staff Polizia Locale	1	
TOTALE	2	3

Dal monitoraggio effettuato con riguardo all'attuale consistenza dell'organico si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006.

AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente lavorativo, 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 possono essere articolati come di seguito.

OBIETTIVI	DESCRIZIONE DELL'AZIONE	RISULTATI ATTESI	TEMPI E PERIODI DI REALIZZAZIONE	DESTINATORI
Formazione del personale	Programmare attività formative che possano	Acquisizione di competenze professionali, altresì, nel	Triennale 2025/2027.	Tutte/i dipendenti.

dipendente dell'Ente: Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale	consentire a tutti 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 l'aggiornamento professionale, altresì le tecniche operative di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la valorizzazione del benessere lavorativo.	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.	Aggiornamento annuale.	
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, senza discriminazioni di genere. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e della esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.	Valorizzazione del personale e miglioramento del clima organizzativo – lavorativo, in un'ottica di riconoscimento delle competenze e attitudini professionali, tese al miglioramento dell'efficienza e della produttività del lavoro.	Triennale 2025/2027. Aggiornamento annuale.	Tutte/i dipendenti
Conciliazione tra vita professionale e vita privata: Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle lavoratrici di conciliare il lavoro con la vita familiare.	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 contemporando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle/dei lavoratrici/lavoratori, anche mediante idonea regolamentazione finalizzata a: - la migliore gestione delle ferie; - flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro; - la gestione della banca	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni, dei tempi di lavoro, procedendo anche a incontri periodici tra Responsabili EQ e dipendenti per rinvenire soluzioni consone, con conseguente miglioramento organizzativo e applicazione uniforme a tutte/i dipendenti.	Permanente	Tutte/i dipendenti

	<p>delle ore.</p> <p>Garanzia del rispetto concreto delle pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale e in ogni organo collegiale costituito nell'ambito organizzativo dell'Ente</p>	<p>Promovimento delle politiche della pari opportunità assicurando nelle Commissione la presenza di almeno un terzo dei componenti donne;</p> <p>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.</p> <p>Rimuovere fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Tutte/i dipendenti</p>
<p>Comunicazione e informazioni sul sito web istituzionale dell'Ente relativamente alle pari opportunità, nonché adeguamento della normative vigente all'interno dell'Ente.</p>	<p>L'obiettivo è rivolto al promovimento della 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, nonché alla modifica, laddove risulti necessario, dei Regolamenti comunali relativi al personale e istituzione del</p>	<p>Promovimento e diffusione delle informazioni e delle 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. Adeguamento degli strumenti normativi vigenti nell'Ente rispetto alle tematiche delle politiche di pari opportunità.</p>	<p>Triennale 2025/2027</p>	<p>Tutte/i dipendenti - Responsabile della Pubblicazione - Responsabile delle Risorse Umane.</p>	

	Regolamento attinente il CUG, ai fini dell'implementazione del corretto richiamo alla materia della pari opportunità e contrasto delle discriminazioni, in funzione delle novità legislative.		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (2025/2027), con aggiornamento annuale, e confluiscce nella sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO.

Nel periodo di validità 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.

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.), è uno degli obiettivi precipui dell'Ente, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 23/12/2024, esecutiva ai sensi di legge, recante *“Approvazione delle linee di indirizzo per la costituzione e il funzionamento 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 componenti del CUG del Comune di Aidone.

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

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai 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 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 i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei 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 i 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 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 cittadini, 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.