



# COMUNE DI SCORDIA

Città Metropolitana di Catania  
VIA TRABIA, 15 - 95048 SCORDIA (CT)  
Centralino 095 651111 - Fax n. 095 7936000  
Indirizzo PEC: comune.scordia@legalmail.it

R31

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

No. 21 del Reg. data 20.03.2023

**Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2023 / 2025.**

L'anno duemilaventitrè, il giorno Venti del mese di Marzo alle ore 10.30 e segg.,  
 in modalità telematica  nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg:

- 1. BARCHITTA FRANCESCO
- 2. CALANDRA GAETANO
- 3. CALLERI GIUSEPPE
- 4. LA MAGNA GABRIELE
- 5. MILGA EGLE
- 6. VENTURA PAOLO MAURIZIO

P	A	
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sindaco
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assessore
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assessore
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Assessore
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assessore
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assessore

TOTALE

5 1

Assiste il Segretario Generale Dott. Pietro Amorosia. Il Sindaco, constatato il numero degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto in epigrafe.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;  
Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, recepita con L.R. n. 48/91, come modificata dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000;  
Con voti unanimi favorevoli;

### DELIBERA

- di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti: (1)
- aggiunte/integrazioni (1)

.....  
.....  
.....  
modifiche/sostituzioni (1)  
.....

dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91; (1)

(1) Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.

N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

n° 15 del 17.03.2023 del registro delle proposte Area 3

**Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025.**

IL RESPONSABILE DI P.O. AREA 3

**DATO ATTO** che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma della Legge 28/11/2005 n. 246 "le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare e attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**VISTO** il comma 1 lett. c) dell'art. 21 della legge 183/2010, il quale, modificando l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, ha disposto che le Pubbliche Amministrazioni costituissero al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un unico organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

**VISTA** la deliberazione di Giunta Municipale n°54 del 23.06.2016 di approvazione delle linee di indirizzo per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia;

**VISTA** la determina del Responsabile dell'Area 2 n°167 del 24.10.2019 di nomina del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e nomina del Presidente;

**ATTESO** che il Comitato Unico di Garanzia rimane in carica per quattro anni e che, pertanto, il mandato andrà in scadenza in data 23.10.2023;

**VISTA** la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretariato delegato alle pari opportunità, "misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG;

**PRECISATO** che:

- La predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive – P.A.P. – riveste carattere obbligatorio;
- in caso di mancata adozione del piano triennale da parte della Pubblica Amministrazione, si applica l'art. 6 comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e nello specifico "*Le Pubbliche Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*";

**RICHIAMATO** il Piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2022-2024 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 08.07.2022;

**PRESA VISIONE** del Piano delle Azioni positive per il triennio 2023-2025 allegato al presente atto, i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

**ATTESO** che dei contenuti del Piano ne sarà data comunicazione alla RSU e alle OO.SS. oltre che al CUG;

**CONSIDERATO** che:

- il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 si pone in continuità con il precedente piano 2022-2024 e rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;
- il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze;

**RAVVISATA** la necessità di procedere all'approvazione formale del "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025" nel testo allegato come parte integrante della presente deliberazione;

**VISTI:**

- l'art. 51 della Costituzione
- il D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 198/2006;
- il D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.
- lo Statuto Comunale;
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretariato delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26/6/2019;

**DATO ATTO** che il presente provvedimento, non comportando impegno di spesa o diminuzione di entrata, non necessita del parere di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Economico Finanziario;

**VISTO** il parere espresso in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e ad unanimità di voti palesemente espressi:

**PROPONE DI DELIBERARE**

Per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente riportate e trascritte;

- 1) Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità per il triennio 2023-2025, che diviene parte integrante e sostanziale del presente provvedimento quale **allegato A**;
- 2) Di incaricare il Servizio Risorse Umane di trasmettere l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 alle RSU aziendali, alla Consigliera o al Consigliere alle pari opportunità territorialmente competenze ed al Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità
- 3) Di comunicare la presente deliberazione a tutti i responsabili di servizio affinché lo rendano noto a tutto il personale dipendente;
- 4) Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune;
- 5) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4° - del D.Lgs. 267/2000 stante la necessità di dare attuazione alle norme citate nel più breve tempo possibile vista la valenza organizzativa.

Area 3 ♦ Triuti - Risorse Umane - Ced  
Il Responsabile di P.O.

Orazio MANUELE



**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

“Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, come applicabili nell’Ordinamento Regionale, parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa”;

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE per la motivazione indicata con nota prot. n. \_\_\_\_\_, che si allega.

Scordia, 17.03.2023

COMUNE DI SCORDIA  
AREA 3 -  
Tributi - Risorse Umane - Ced  
Il Responsabile di P.O.  
Grazio Manuele

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

“La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’ente”;

Scordia, 17.03.2023

Il Capo Area Finanze

COMUNE DI SCORDIA  
AREA 2 -  
Economico-Finanziaria  
Il Responsabile di P.O.  
Grazio Manuele

oppure

“Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, come applicabili nell’Ordinamento Regionale, parere di regolarità contabile”;

FAVOREVOLE

NON FAVOREVOLE per la motivazione indicata con nota prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, che si allega.

Scordia, \_\_\_\_\_

Il Capo Area Finanze

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE  
CON ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA**

“Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, come applicabili nell’Ordinamento Regionale, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D. Lgs. 267/2000):

si attesta l’avvenuta registrazione del seguente impegno di spesa:

Descrizione	Importo	Capitolo	Missione	Pre-Imp.	Diavoletto.
.....	€ .....	.....	.....	..... / .....	..... / .....

si attesta l’avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata :

Descrizione	Importo	Capitolo	Missione	Pre-Acc.	Acc.
.....	€ .....	.....	.....	..... / .....	..... / .....

si verifica altresì, ai sensi dell’art. 9 D.L. 78/2009, convertito con L. 102/2009, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa”;

Scordia, \_\_\_\_\_ Il Capo

Area .....

oppure

“Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, come applicabili nell’Ordinamento Regionale, parere NON FAVOREVOLE di regolarità contabile E NON SI APPONE l’attestazione della copertura finanziaria, per la motivazione indicata con nota prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, che si allega”.

Scordia, \_\_\_\_\_ Il Capo

Area Finanze

Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

L’ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

.....

.....

.....

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale in applicazione della Legge Regionale 3 dicembre 1991, n. 44, su conforme relazione del Messo comunale:

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata:

- all' **Albo Pretorio on-line** e nel sito web istituzionale di questo Comune, per quindici giorni consecutivi dal ..... al ..... ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91 e dell'art 32, c. 1, della L. 18.06.2009 n. 69, nonché, per estratto, ai sensi dell'art. 6 della L.R. n. 11/2015;
- su **Amministrazione Trasparente**, nella sezione Provvedimenti, sottosezione Provvedimenti organi di indirizzo Politico- Giunta Municipale.

Scordia \_\_\_\_\_

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

---

### ATTESTATO DI ESECUTIVITA

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_

- ai sensi dell'art. 12 della L.R. n.44/1991 essendo trascorsi 10 gg dalla pubblicazione all'albo pretorio on-line
- ai sensi dell'art. 16 della L.R. n.44/1991 essendo stata dichiarata l'immediata esecutività

Scordia \_\_\_\_\_

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

Copia della presente deliberazione verrà trasmessa a

- Capigruppo Consiliare
- Presidente del Consiglio Comunale
- Collegio dei Revisori dei Conti
- Nucleo di Valutazione
- Presidenza Regione Siciliana
- Assessorato Reg.le \_\_\_\_\_
- Prefettura di Enna
- Procura Corte dei Conti
- Sez. Giurisdizionale Procura Corte dei Conti
- Organizzazioni Sindacali e RSU
- Forze dell'Ordine (Polizia - Carabinieri ecc)

Altro \_\_\_\_\_

Scordia \_\_\_\_\_

Il Funzionario Incaricato



# COMUNE DI SCORDIA

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025

(Art. 48 D. Lgs. 11 Aprile 2006, n.198)

### PREMESSA

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa. Esse, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

### FONTI NORMATIVE

#### La legge 125/1991

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n.125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro).

#### Il D.lgs 196/2000

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive" introduce per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

#### Il D.Lgs 165/2001 con le modifiche apportate dalla L. 183/2010

Il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che ha sostituito il D.Lgs. n. 29/1993, ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7, comma 1, in particolare prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

#### Il D.Lgs 198/2006

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" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" dello stesso decreto, ove si precisa che esse vanno intese essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

#### Il D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008

L'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), prevede che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

#### Il D.Lgs. 150/2009

Anche il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. L'art. 8, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle amministrazioni pubbliche riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

#### La legge 183/2010

L'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001. In particolare la modifica dell'art. 7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

#### Le direttive ministeriali

- La direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, rileva come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.
- La direttiva 04. Marzo 2011 “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”, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con la quale invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- La direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni”, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia;

Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate, pertanto, nella direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell’assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti.

### LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive sono 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 misure “speciali”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La strategia delle azioni positive sono volte a rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali.

## IL P.A.P. DEL COMUNE DI SCORDIA

### Il contesto del Comune di Scordia

L'organizzazione del Comune di Scordia vede una considerevole presenza femminile e per questo non parrebbe necessario, nella gestione del personale, l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica;

Tuttavia, pur con la piena consapevolezza dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune intende continuare a porre particolare attenzione al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, assicurando il c.d. "benessere lavorativo".

L'ente, con l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi, quali quelli familiari.

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Segretario Comunale. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti, insieme al Segretario, i Responsabili dei servizi.

## ORGANICO ATTUALE DEL COMUNE DI SCORDIA

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

### TEMPO INDETERMINATO

PERSONALE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. D3	TOTALE	PERCENTUALE
DONNE	1	30	37			68	61,26 %
UOMINI	7	18	16	1	1	43	38,74 %
TOTALE	8	48	53	1	1	111	100 %

## FINALITÀ OBIETTIVI ED AZIONI DEL PIANO PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di

sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento 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;
- c) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- d) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- e) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- f) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo di carriera e professionalità;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro);

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

#### OBIETTIVO 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni.

Il Comune di Scordia si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminanti; determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta;

Si impegna, altresì, a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di Area e Segretario.

OBIETTIVO 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro. A tal proposito, il Comune di Scordia si impegna:

- a garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- a non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- a stabilire, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Il Comune si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di Area e Segretario.

OBIETTIVO 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo di carriera e professionalità.

#### *Formazione*

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Saranno predisposte riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

#### *Sviluppo carriera e professionalità*

Obiettivo: favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

L'affidamento degli incarichi di responsabilità dovrà avvenire sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di Area e Segretario.

OBIETTIVO 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro).

Il Comune di Scordia favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e agli interventi di conciliazione degli orari di lavoro, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. Questo Comune oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre mostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze delle lavoratrici, in particolar modo se riferite a questo genere di problemi. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti, ed in particolare le lavoratrici con famiglia a carico, hanno ampia facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha la durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà trasmesso, per seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, al CUG, alla RSU e alle OO.SS. nonché pubblicato all'Albo Pretorio Comunale on line ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti, sul sito Internet del Comune nella sezione Amministrazione trasparente.

Nel periodo di vigenza saranno 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.