



ORIGINALE

Allegato "O"



COMUNE DI SCICLI
(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

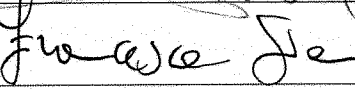
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<u>n. 16</u> del registro data <u>17/02/2022</u>	OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024 (art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006).
--	---

L'anno duemilaventidue addì DICIASSETTE del mese di Febbraio alle ore 14,08 e ss. nella sala delle adunanze del Comune, convocata ai sensi di legge, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
GIANNONE Vincenzo	Sindaco		
MIRABELLA Ignazio Bruno	V. Sindaco		
SCIMONELLO Guglielmo	Assessore		
GIAMBANCO Francesca	Assessore		
PITINO Simona	Assessore		

Partecipa il Segretario Generale Dott. Michelangelo Lo Monaco

Assume la presidenza della seduta il Sindaco, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a procedere alla trattazione della proposta di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta presentata dal Capo Settore I Affari Generali, Dott.ssa Maria Sgarlata, n. 01 del 16/02/2022, avente per oggetto: “Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2022-2024 (art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006).”;
- Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;
- Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;
- Dato atto che sulla proposta in esame è stato acquisito il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore sulla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 co. 1 L. n. 142/90 come recepito dalla L.R. 11.12.1991, n. 48, nel testo come modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000;
- Preso atto che la proposta che si mette a votazione è conforme a quella per la quale è stato espresso il parere soprarichiamato;
- Accertata la competenza della Giunta Comunale in ordine all'adozione del presente provvedimento;
- Ritenuto che la proposta testè esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti;
- Visto il D.lgs.n. 267/2000 e s.m.i.
- Visto il vigente O.R.EE.II ed il vigente Statuto Comunale;
Tutto ciò premesso e considerato;
Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

DELIBERA

Per la causale in premessa,

1. **Di approvare** la proposta di deliberazione del Capo Settore I Affari Generali, Dott.ssa Maria Sgarlata, n. 01 del 16/02/2022, relativa all'oggetto che qui si richiama integralmente “per relationem” e che si allega alla presente formandone parte integrante e sostanziale;
2. **Di dare atto** che al presente provvedimento si allega l'unito foglio, quale parte integrante e sostanziale, contenente il parere citato in premessa.

.....



COMUNE DI SCICLI

Libero Consorzio Comunale di Ragusa



SETTORE I – AFFARI GENERALI

REGISTRO DELLE PROPOSTE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N° 1

DEL 16/02/2022

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 (art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006).

IL CAPO SETTORE

Visti:

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro e ad incidere sulle situazioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale, ai nuovi ingressi, oltre a prevedere l'adozione di piani triennali per le azioni positive da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;
- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, che, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*, e di cui alla Legge 10 aprile 1991 n. 125, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*;

Richiamato l'art. 48 del predetto D. Lgs. n. 198/2006 che, testualmente, prevede:

“1. 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Visti:

- La Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150: *Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*;
- La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la P.A. e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", che sostituisce la direttiva 23/05/2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 9/04/2021 di approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024;

Vista la determinazione del Segretario Comunale R.G. n. 355 del 16/03/2021, con cui è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il quadriennio 2020-2023 ai sensi del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 183/2010;

Ritenuto di provvedere all'aggiornamento del predetto Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, secondo lo schema allegato, esitato favorevolmente dai componenti del CUG;

Vista la determina sindacale n. 21 del 30/11/2021, con la quale sono stati conferiti gli incarichi relativi alla titolarità dell'area delle posizioni organizzative dell'Ente;

Visto il Codice di Comportamento del Comune di Scicli, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 10 del 31/01/2014;

Richiamata:

- la legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella Pubblica Amministrazione"
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 08/06/2021, con la quale è stato approvato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2021-2023;

Dato atto che non sussistono in capo alla proponente del presente provvedimento ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale, né situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del Codice di Comportamento interno;

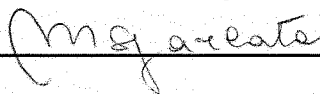
Visto lo Statuto Comunale;

Visto l'OREL, il D.Lgs. 165/2001, il D.Lgs. 267/2000 e le LL.RR. 48/91, 7/92, 23/98, 30/2000 e s.m.i.;

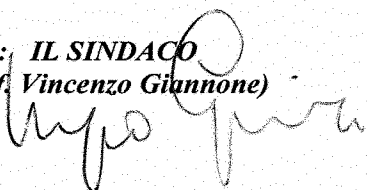
Per quanto sopra propone alla Giunta Comunale l'adozione della presente deliberazione

1. di approvare ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, che si allega al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale (Allegato A);
2. di trasmettere copia della presente deliberazione all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai Titolari di P.O. dell'Ente perché la rendano nota a tutto il personale assegnato, ed altresì alle rappresentanze sindacali e agli organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità, come previsto dall'art. 48 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006;
3. di dare atto che il presente provvedimento sarà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente per 15 gg. consecutivi, nonché nella Sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 così come modificato e integrato dal D.lgs. m. 97/2016.

IL CAPO SETTORE
(Dott.ssa Maria Sgarlata)



VISTO: IL SINDACO
(Prof. Vincenzo Giannone)





COMUNE DI SCICLI

Libero Consorzio Comunale di Ragusa



SETTORE I – AFFARI GENERALI -

Allegato alla proposta di delibera di G.C. n° 1 del 16/02/2022

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2022-2024 (art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006).

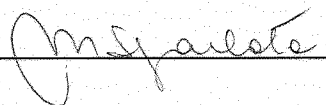
PARERE ART. 1, COMMA 1, LETT. i) L.R. N. 48/91 E ART. 53 L. 142/1990 ED AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS N° 267/2000 E SS.MM.II..

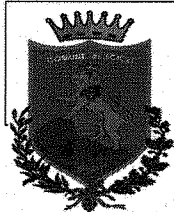
PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime PARERE FAVOREVOLE

Scicli, li 16.02.2022

**Il Capo Settore
(Dott.ssa Sgarlata Maria)**





COMUNE DI SCICLI

Libero Consorzio Comunale di Ragusa



Piano triennale delle azioni positive

2022-2024

**Art. 48,
comma 1
D. Lgs. n.
198/2006
“Codice del
pari
opportunità
tra uomo e
donna”**



COMUNE DI SCICLI

Libero Consorzio Comunale di Ragusa



PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

(Art. 48, comma 1, D. Lgs. 11 aprile 2006 N. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 N. 246)

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 si è orientato all'aggiornamento del precedente Piano 2021-2023, tenendo conto del contesto incerto e condizionato in maniera incisiva dalla crisi emergenziale da Covid-19, ancora in corso con ovvie ripercussioni sull'attività di programmazione e di gestione dell'Ente, e delle sue conseguenze che impongono particolare cautela e attenzione nel monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva 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.

Si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Scicli per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". Le disposizioni del citato decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere che abbia, come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile e in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana e, in particolare, il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* definisce le azioni positive come: "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;

- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il Codice inoltre, al Capo II, pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e *temporanee*, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, che ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e 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.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183), l'obiettivo della parità e delle pari opportunità va raggiunto rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il Piano triennale di azioni positive 2022-2024 deve rappresentare uno strumento in grado di offrire a tutte le lavoratrici e ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio anche dal punto di vista della salute, tenuto conto della pandemia.

La valorizzazione professionale delle persone ed il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità e per accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività del personale dipendente; valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere in modo più adeguato ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello europeo si dedica all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Per il triennio 2022-2024, si confermano gli obiettivi generali del Piano triennale di azioni positive del triennio precedente che si riportano all'art. 2 del presente documento.

ART. 1 – ALCUNI DATI SUL PERSONALE DEL COMUNE DI SCICLI

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del Piano delle azioni e degli obiettivi previsti, si ritiene necessario aggiornare la situazione del personale dipendente, numericamente ridotta rispetto all'annualità precedente, per l'intervenuta quiescenza nell'anno 2021 di alcuni lavoratori ed il trasferimento per mobilità di un dipendente (11 uomini e 19 donne).

Al 31 dicembre 2021, il personale dipendente del Comune di Scicli è pari a n. 179 unità, di cui:

- N. 103 unità a tempo indeterminato a tempo pieno,
- N. 76 unità con contratto a tempo indeterminato part time.

Le figure apicali dell'Ente sono ricoperte in rapporto di n. 2 uomini e n. 7 donne.

Si tratta di una popolazione dove le donne sono rappresentate in maggioranza. Gli uomini sono infatti pari a n. 73 unità e le donne a n. 106 unità.

L'altra caratteristica del personale dipendente comunale, sulla quale può valere la pena di focalizzare l'attenzione, è l'età:

- N. 0 dipendente hanno meno di 40 anni ;
- N. 17 dipendenti hanno un'età compresa tra i 40 e i 50 anni;
- N. 111 dipendenti hanno un'età compresa tra i 50 e i 60 anni;
- N. 51 dipendenti hanno oltre 60 anni.

La maggior parte dei dipendenti/delle dipendenti si colloca nelle fasce d'età dai 51 anni in su.

Quanto all'inquadramento giuridico:

- n. 29 unità categoria "D": - n. 15 donne (di cui n.10 a tempo pieno e n.5 a part time),
- n. 14 uomini (di cui n. 13 a tempo pieno e n. 1 a part time);
- n. 84 unità di categoria "C": n. 62 donne (di cui n. 24 a tempo pieno e n.38 a part time),
- n. 22 uomini (di cui n. 12 a tempo pieno e n. 10 a part time);
- n. 35 unità di categoria "B": - n. 12 donne (di cui n. 8 a tempo pieno e n. 4 a part time),
- n. 23 uomini (di cui n. 18 a tempo pieno e n. 5 a part time);
- n. 32 unità di categoria "A": - n. 17 donne (di cui n. 4 a tempo pieno e n.13 a part time),
- n. 14 uomini (di cui n. 14 a tempo pieno e n. 0 a part time);

ART. 2 – AMBITO D'AZIONE

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri familiari.

Il Comune di Scicli dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

Il lavoro agile, già in parte presente nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale, verrà sviluppato in armonia con le disposizioni emanate dallo Stato.

Dalle misure adottate in occasione della pandemia e dalle opportunità messe a disposizione dal PNRR, è emersa la necessità di proseguire speditamente sulla strada della riduzione del digital gap, che amplifica e spesso ricalca altre fratture potenzialmente presenti nella popolazione organizzativa, come quella che separa giovani e anziani. Per colmare l'obsolescenza delle competenze sarà necessario definire piani di formazione di medio periodo per un aggiornamento continuo e uno sviluppo della cultura e della Digital Agility che dev'essere trasversale a tutta l'organizzazione per consentire alle persone di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

La formazione sarà quindi uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi, parallelamente ad una attività di informazione e sensibilizzazione di tutta la comunità lavorativa.

Nel corso del triennio 2022-2024 il Comune di Scicli intende realizzare il Piano di azioni positive diretto all'implementazione dei seguenti quattro obiettivi generali:

1)-Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

Di fondamentale importanza appare la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Direttiva Europea 54/CE/del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 – Legge n. 183/2010).

Un percorso che è stato già avviato attraverso l'adozione del Piano di azioni positive del Comune di Scicli nei trienni dal 2015 al 2021. Si intende implementare quanto già realizzato in precedenza in tema di formazione per la promozione di una cultura di genere e delle pari opportunità, di sensibilizzazione e prevenzione della violenza maschile nei confronti delle donne, attraverso la presenza di esperte del settore, la collaborazione con altri enti ed organismi pubblici e del terzo settore, la partecipazione a progetti e iniziative specifici, la somministrazione di questionari e la condivisione di materiale informativo, l'attivazione e/o il supporto a sportelli e centri di ascolto.

Completare il percorso di revisione del linguaggio, in un'ottica non sessista e non discriminatoria, con riferimento agli atti, documenti e comunicazioni del Comune di Scicli, come raccomandato, tra l'altro, dalla richiamata Direttiva ministeriale 23 maggio 2007.

2)-Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Quando sono previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna, inoltre, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Scicli valorizza attitudini e capacità personali;

3)- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore e consentire uguali possibilità alle dipendenti e ai dipendenti di frequentare i singoli corsi e i momenti formativi individuati; dovranno essere valutate, allo scopo, ipotesi di articolazione in orari e sedi, e modalità di somministrazione utili a renderli accessibili e conciliabili con gli obblighi familiari e gli orari di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi

informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;

4)- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Il Comune di Scicli favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città"* di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53 e ss.mm.ii.. Garantisce il rispetto e l'attuazione delle disposizioni emanate dalle specifiche norme per far fronte alla emergenza epidemiologica, in tema di assistenza familiari disabili e in favore dei lavoratori con figli minori di anni 14/16, per l'assistenza didattica e scolastica durante la chiusura delle scuole.

Il Comune continuerà a promuovere le 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, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario di lavoro.

ART. 3 – DURATA

Il presente Piano ha durata per il triennio 2022-2024.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente e la cittadinanza sul sito Internet del Comune di Scicli. Sarà trasmesso alle rappresentanze sindacali e agli organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità, come previsto dall'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006.

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 alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO – PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Michelangelo Lo Monaco

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione sull'albo on-line,

a t t e s t a

che il presente provvedimento, è stato pubblicato per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio on-line istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 della L.R. n. 44/1991 nonché dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 nell'albo pretorio on line dell'Ente prot. n. _____ dal _____ al _____

Dalla residenza municipale, li

L'Addetto alla Pubblicazione dell'Albo on line
(Sig.ra Arrabito Carmela)

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,
attesta

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il _____:

- ☐ perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)
- ☐ decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. 44/91)

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Michelangelo Lo Monaco