



**Comune di Mazzarino**

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**2023-2025**

Deliberazione Giunta Comunale n.10 del 19-01-2023

## **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, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio 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.

Ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. n.165/2001, le Amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa, tra l'altro, al genere nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, curando, altresì, la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.

## **Contesto normativo di riferimento**

**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 per la parità uomo donna nel lavoro).

#### Il D.lgs 196/2000

L'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 "Disciplina delle 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", 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 che sono da intendersi 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 a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" 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 sono da intendere 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 concerne, 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 ognialtra 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 dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

### **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, indica 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 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 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.

### **Il contesto del Comune di Mazzarino**

Il Comune di Mazzarino, in coerenza con il proprio Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, che all'art.12 disciplina la costituzione del "Comitato permanente delle Pari Opportunità", ad oggi, CUG "Comitato Unico di Garanzia", approva per la prima volta Piano delle Azioni Positive, intendendo orientare l'azione di governo dell'Ente, alla più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative mirate alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

L'organico del Comune di Mazzarino registra considerevole presenza femminile. 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 per far sì che la propria attività continui ad essere volta al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025" 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, 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 ed organizzativo".

### **Dotazione Organica**

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2023 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>TOTALE</b>
	D	C	B	A	
<b>UOMINI</b>	x	2	21	15	38
<b>DONNE</b>	x	1	22	14	37
<b>TOTALE</b>		3	43	29	75

La situazione del Comune di Mazzarino registra pertanto una rappresentanza maschile pari a n° 38 unità, e una rappresentanza femminile pari a n° 37 unità, percentualmente uomini (28 %) Donne (27,75 %). Delle n. 75 unità di personale in ruolo, oltre al Segretario Comunale, n. 12 unità (9 %) risultano essere full time e n. 63 unità (47,25 %) risultano essere part-time.

<b>Tipologia rapporto</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Full-time	<b>3</b>	<b>9</b>
Part-time	<b>34</b>	<b>29</b>
<b>TOTALI</b>	<b>37</b>	<b>38</b>

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

--	--	--	--	--

<b>Composizione RSU</b>				

<b>Genere</b>	<b>Unità</b>	<b>Percentuale %</b>
Donne	<b>2</b>	<b>1,5</b>
Uomini	<b>3</b>	<b>2,25</b>

<b>Dipendenti con incarico di posizione organizzativa 2023</b>		
<b>Genere</b>	<b>Titolari di Posizione Organizzativa – Cat D</b>	<b>Percentuale %</b>
Uomini	<b>5</b>	<b>3,75</b>

Donne	1	%
Totali	5	0,75

### **Composizione della Dotazione Organica in proiezione Anno 2023**

Nel mese di gennaio 2023, sono in corso le procedure concorsuali interne, finalizzate al riconoscimento della progressione verticale agli aventi diritto, a seguito della quali verrà aggiornato il numero delle unità di personale in servizio, suddiviso per le varie categorie, ed i rapporti percentuali tra i due generi.

### **Obiettivi ed Azioni Positive per il triennio 2023-2025**

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, pertanto, 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 impediscano 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 2023-2025 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 nell'organizzazione del lavoro;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo 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).
5. Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, e per le attività che possono essere svolte da remoto, in particolare in presenza di figli di età minore ai 14 anni,

senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale, secondo il Regolamento approvato con Deliberazione di G.C. n.\_\_\_\_ del\_\_\_\_.

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.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

### **Obiettivo n. 1**

#### **Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni**

Il Comune di Mazzarino si impegna a far sì che non si verificano 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 discriminatori; determinate ad esempio da:

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

Il Comune di Mazzarino si impegna 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.

### **Obiettivo n. 2**

#### **Garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro**

Il Comune di Mazzarino 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;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire 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.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

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 Settore, Segretario Comunale, tutti i Dipendenti.

### **Obiettivo n. 3**

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

Promuovere la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere e adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare:

- programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco di un triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.
- 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.
- Ciascun Responsabile di Settore, previo monitoraggio della situazione del personale assegnato, proporrà iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.
- Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti possibile. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Il Comune di Mazzarino promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazione. Nelle esigenze di ogni Settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche. Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione ai propri Responsabili e/o al Segretario Generale.

I corsi sono individuati e organizzati in orari e sedi che li rendano il più possibile accessibili anche a coloro che hanno orario di lavoro part-time e per conciliare esigenze familiari.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente.

I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente. Tali piani dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi ed altro tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on line facilmente gestibili dal personale anche attraverso registrazioni con flessibilità oraria.

Il Comune di Mazzarino si impegna a 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. al fine di creare un ambiente lavorativo stimolante e migliorare la performance dell'Ente, favorendo l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Pertanto, dovranno essere utilizzati sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso

l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Nell'affidamento degli incarichi di responsabilità saranno tenute presenti la professionalità e l'esperienza acquisita, senza alcuna discriminazione. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

#### **Obiettivo n. 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 Mazzarino favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli 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, specialmente 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. L'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri sarà presa in considerazione nel caso vi fossero nuove richieste.

In particolare l'Ente promuove la diffusione tra il personale della Legge sui congedi parentali, D.Lgs 26 Marzo 2001, n. 151 "Testo unico sulle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 53, garantendo l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità orarie favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Pertanto, i Responsabili di Settore, dovranno:

- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e Personali
  - prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
  - l'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.
  - consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazioni tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc...
- Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Responsabile del servizio competente e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.
  - introdurre pratiche di telelavoro domiciliare alternate a lavoro da svolgere presso la sede abituale al fine di favorire coloro che hanno carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli con problemi di salute, familiari malati o non autosufficienti, famiglie monoparentali con figli a carico), e soprattutto coloro che devono quotidianamente ricoprire distanze significative tra abitazione e luogo di lavoro. Il telelavoro è proposto come una forma di azione positiva per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale e sociale così da realizzare l'obiettivo di pari opportunità di lavoro.

#### **Obiettivo n. 5**

**Facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana, in particolare in presenza di figli di età minore dei 14 anni, e per le attività che verranno individuate dalla Amministrazione come eseguibili da remoto, garantendo che ciò non comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale**

Il Comune di Mazzarino si impegna a facilitare l'utilizzo del lavoro agile e dello smart working, secondo le modalità e le indicazioni organizzative che verranno indicate nel **Piano Integrato di**

**Attività e Organizzazione (PIAO)**, all'interno del quale confluirà il c.d. POLA, Piano organizzativo del lavoro agile, e a garantire che i dipendenti che svolgeranno la propria attività da remoto non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e della formazione

#### **Durata del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale (2023-2025) e sarà oggetto di aggiornamento annuale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato. Viene pubblicato sul sito internet del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Disposizioni Generali" e dello stesso verrà data informazione alle OO.SS., alla R.S.U., ed al Nucleo di Valutazione.



# COMUNE DI MAZZARINO

Provincia di Caltanissetta

ASSESSORE PROPONENTE:

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

<b>N. 10</b> del <b>19-01-23</b>	<b>OGGETTO:</b> APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025"
Riferim. Prop. N.9 del 19-01-2023	

L'anno duemilaventitre, del giorno diciannove, del mese di gennaio, alle ore 10:00 in Mazzarino nel Palazzo Comunale si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei signori:

<b>Marino Vincenzo</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Siciliano Salvatore</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Vincenti Giuseppe</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Alessi Filippo</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Selvaggio Martina</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Risultano presenti n. **5** e assenti n. **0**

Partecipa il Segretario Comunale, Dott. **Moricca Caterina Maria**, ai sensi dell'art. 52 della legge n° 142/1990, come recepita dalla L.R. n° 48/1991.

Il Sindaco, con l'assistenza del Segretario Comunale, Dott. **Moricca Caterina Maria**, dichiara aperta la riunione e invita i componenti della giunta municipale ad deliberare la proposta in oggetto



## **LA GIUNTA**

Vista la proposta di deliberazione, n. .9 del 19-01-2023, ad oggetto: "APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025".";

Richiamate le motivazioni indicate nella stessa per l'adozione del presente atto;

Visti i pareri favorevoli espressi sulla superiore proposta, ai sensi dell'art. 1 lett. i) della l. r. n. 48/91, come sostituito dall'art. 12 della l. r. n. 30 del 23/12/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

### **D e l i b e r a**

**1** - Di approvare la infrariportata proposta di deliberazione così come formulata dal Responsabile dell'area, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

**2** - di dichiarare, previa separata unanime votazione favorevole, il presente atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di provvedere.



**REGIONE SICILIANA**  
**COMUNE DI MAZZARINO**  
Provincia di Caltanissetta

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA  
MUNICIPALE**

Prop. N.9 del 19-01-2023	<b>OGGETTO:</b> APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025"
-----------------------------	---

Proponente: Segretario Generale Dott.ssa Caterina Maria Moricca

PREMESSO che

- le Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art.7 del D. Lgs. n.165/2001, sono tenute a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa, tra l'altro, al genere nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, curando, altresì, la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- l'art.57 del d.Lgs.165/2001, come modificata dall'art.21 della Legge n.183/2010, prevede che le Pubbliche Amministrazioni, costituiscano al proprio interno, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti 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;
- come confermato dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone 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 Comune di Mazzarino, in coerenza con il proprio Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, che all'art.12 disciplina la costituzione del "Comitato permanente delle Pari Opportunità", ad oggi, CUG "Comitato Unico di Garanzia", approva per la prima volta Piano delle Azioni Positive, intendendo orientare l'azione di governo dell'Ente, alla più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative mirate alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

CONSIDERATO che:

- il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025” 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;
- gli interventi del Piano sono coerenti 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;
- il Piano delle Azioni Positive, costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze;

RITENUTO pertanto opportuno provvedere all'approvazione del “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025”, allegato come parte integrante alla presente deliberazione;

VISTI: il D.Lgs. 267/2000, il D.Lgs. 165/2001 il D.Lgs. 198/2006 e il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

VISTA la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26.06.2019 avente ad oggetto “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*”;

VISTO il Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

DELIBERA

Per quanto in premessa:

1. APPROVARE il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, allegato alla presente deliberazione come parte integrante.
2. INCARICARE il Responsabile del Settore Economico- Finanziario e del Personale, per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG).
3. TRASMETTERE copia del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, al Segretario

Generale, ai Sigg. Responsabili di Settore, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Mazzarino, alle Organizzazioni Sindacali territoriali, al Nucleo di Valutazione.

4. PROCEDERE alle pubblicazioni di rito, nonché nella Sezione Amministrazione Trasparente, Sottosezione "Disposizioni Generali.

**PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. 267/2000 TESTO UNICO EE.LL.  
RECEPITO DALLA L.R. N.30 DEL 23/12/2000.**

---

---

**Parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica**

Il Responsabile del Settore interessato esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Lì, 19-01-2023

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

f.to Moricca Caterina Maria

---

---



COMUNE  
MAZZARINO

Letto approvato e sottoscritto

**IL Sindaco**

f.to Marino Vincenzo

**L'ASSESSORE ANZIANO**

f.to Siciliano Salvatore

**IL Segretario Comunale**

f.to Moricca Caterina Maria

---

Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme attestazione del Responsabile delle pubblicazioni,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, pubblicata all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal **19-01-2023** al **03-02-2023** come previsto dall'art. 11, a seguito degli adempimenti sopra attestati:

Il Responsabile della pubblicazione

f.to Dott. Giovanni Drogo

Il Segretario generale

f.to Moricca Caterina Maria

Mazzarino, lì **04-02-2023**

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione *E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 19-01-23*

[ ] Perché dichiarata immediatamente esecutiva (Art.12, comma 1° L.R. 44/91)

[ ] decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art.12, comma 1);

Mazzarino, lì 20-01-2023

**Il Segretario Generale**

f.to Moricca Caterina Maria

---

**Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo**

**Dalla residenza municipale Mazzarino, lì \_\_\_\_\_**

**Il Segretario Generale**