



## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2022/2024

Elaborato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. dell'11/04/2006 n. 198

### 1. Premessa

L'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 ( che sostituisce l'art. 7, comma 5, del D.Lgs n. 196/2000), prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tali azioni positive 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Sul piano triennale si e' soffermata, poi, la direttiva del 23 maggio 2007 elaborata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, che dettaglia ulteriormente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle P.A. e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, l'organizzazione del lavoro, la formazione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Successivamente la Direttiva del 4 Marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, detta linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) che assume, unificandole, tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno *mobbing*.

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione.

Infine la Direttiva n. 2 del 26/06/2019 sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 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" alla luce degli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge , infatti, un ruolo fondamentale nella definizione dei principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L'uguaglianza di genere ha un valore fondamentale per l'U.E.

La strategia "Europa 2020" non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificatamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

L'impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi, ha trovato conferma nell'approvazione, nella seduta del

Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne.

Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori dell'educazione, della formazione e del lavoro.

L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG.

La direttiva si pone, pertanto, l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Il Libero Consorzio Comunale di Enna, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne, il Libero Consorzio Comunale di Enna adotta il presente piano di azioni positive di durata triennale che, in particolare, rivolgerà l'attenzione alle misure volte a favorire il miglioramento del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" tra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità".

Il presente Piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

## 2. Analisi del Personale

### SITUAZIONE AL 31.12.2021

| Dipendenti a tempo indeterminato<br><b>Full-time</b> | Dirigenti | Cat. D    | Cat. Giornalisti | Cat. C    | Cat. B    | Cat. A    | TOTALE     |
|------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Uomini                                               | 1         | 24        |                  | 6         | 39        | 4         | 74         |
| Donne                                                |           | 12        | 1                | 4         | 9         | 11        | 37         |
| <b>Totale</b>                                        | <b>1</b>  | <b>36</b> | <b>1</b>         | <b>10</b> | <b>48</b> | <b>15</b> | <b>111</b> |

| Dipendenti a tempo indeterminato<br><b>Part-time</b> | Cat. D   | Cat. C    | Cat. B    | Cat. A | TOTALE    |
|------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|--------|-----------|
| Uomini                                               |          | 12        | 29        |        | 41        |
| Donne                                                | 1        | 35        | 9         |        | 45        |
| <b>Totale</b>                                        | <b>1</b> | <b>47</b> | <b>38</b> |        | <b>86</b> |

| Assegnazione temporanea | Dirigente |
|-------------------------|-----------|
| Uomini                  | 1         |
| <b>Totale</b>           | <b>1</b>  |

| Scavalco condiviso | D        |
|--------------------|----------|
| Uomini             | 1        |
| <b>Totale</b>      | <b>1</b> |

| TOTALE COMPLESSIVO |
|--------------------|
| <b>199</b>         |

### 3. Obiettivi e azioni del piano

Il presente Piano si articola in obiettivi ed azioni finalizzate al loro raggiungimento:

#### **Obiettivo 1** – promuovere il ruolo e l'attività del CUG

##### **Azioni:**

- a) Formazione del CUG
- b) Implementare le funzioni e informare il personale sulle competenze del CUG al fine di valorizzarne il ruolo

#### **Obiettivo 2** - Prevenzione e rimozione delle discriminazioni.

##### **Azioni:**

- a) divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- b) obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori;
- c) divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera, al trattamento economico ed all'accesso alle prestazioni previdenziali;
- d) divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso, sul matrimonio, sulla maternità.

#### **Obiettivo 3** - Reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, che siano riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri di ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

##### **Azioni:**

- a) osservare i principi di pari opportunità nelle procedure di reclutamento per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- b) curare i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tenendo conto dei principi di pari opportunità;
- c) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale;
- d) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere.

#### **Obiettivo 4** – Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità

##### **Azioni:**

- a) diffondere e agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale, promuovendo, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti;
- b) garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità e consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- c) curare che la formazione e l'aggiornamento contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità.