

# Comune di Sclafani Bagni

## Città Metropolitana di Palermo

### PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026 (articolo 48 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

#### **Descrizione introduttiva**

Il Piano di azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", vuole porsi nel contesto del comune di Sclafani Bagni come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano potrà permettere a tutto il personale interessato di espletare le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazione di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere sempre più dinamico ed effettivamente efficace.

#### **Analisi della situazione del personale**

Alla data dell'1 gennaio 2024, la situazione del personale dipendente in servizio risulta essere la seguente:

**TABELLA 1 – DIPENDENTI IN SERVIZIO ALL’1 GENNAIO 2024**

Dipendenti tempo indeterminato			Dipendenti tempo determinato			Totale dipendenti	
AREA	Uomo	Donna	AREA	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Funzionari ed E.Q.	2		Funzionari ed E.Q.	1		3	
Istruttori	2		Istruttori			2	
Operatori esperti	5	2	Operatori esperti			5	2
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>Totale</b>	<b>1</b>		<b>10</b>	<b>2</b>

**TABELLA 2 – INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE ALL’1 GENNAIO 2024**

	1° Settore	2° Settore	Totale
<b>Uomo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Donna</b>			

**TABELLA 3 - PERCENTUALI UOMO/DONNA  
PERSONALE TEMPO INDETERMINATO**

	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori esperti	Sul totale
<b>Uomo</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>81,82 %</b>
<b>Donna</b>			<b>2</b>	<b>18,18 %</b>

**TABELLA 4 - PERCENTUALI UOMO/DONNA  
PERSONALE TEMPO DETERMINATO**

	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori esperti	Sul totale
<b>Uomo</b>	<b>1</b>			<b>100,00 %</b>
<b>Donna</b>				

**TABELLA 5 - PERCENTUALI UOMO/DONNA TUTTO IL PERSONALE**

	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori esperti	Sul totale
<b>Uomo</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>83,33 %</b>
<b>Donna</b>			<b>2</b>	<b>16,67 %</b>

**TABELLA 6 - ETÀ MEDIA UOMO/DONNA  
TUTTO IL PERSONALE**

	Funzionari ed EQ	Istruttori	Operatori esperti	Sul totale
<b>Uomo</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>58</b>
<b>Donna</b>			<b>59</b>	<b>59</b>

Dalle superiori tabelle si evince:

- TABELLA 1 – che relativamente a tutto il personale in servizio, il divario tra uomini (n. 10) e donne (n. 2) è pari a n. 8;
- TABELLA 2 – non sono presenti dipendenti donna che possono ricoprire il ruolo di incaricati di elevata qualificazione;
- TABELLA 3 - che relativamente al personale a tempo indeterminato, essendo la percentuale sul totale pari al 18,18%, la presenza femminile non è ben rappresentata;
- TABELLA 4 - che relativamente al personale a tempo determinato, essendo la percentuale sul totale pari al 100,00%, la presenza femminile non è rappresentata;
- TABELLA 5 - che relativamente a tutto il personale in servizio e all'interno di ciascuna area, essendo la percentuale sul totale pari al 16,67%, la presenza femminile non è ben rappresentata;
- TABELLA 6 - che l'età media del personale femminile è in linea con quella maschile.

## AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Il Piano di azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Piano si propone di:

- a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere garantendo, quindi, la partecipazione a corsi di formazione qualificati;  
Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Incaricato di E.Q. di Settore: tutte le richieste, ivi comprese quelle provenienti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sono convogliate all'Incaricato di E.Q. del Settore Amministrativo-Finanziario che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale;
- c) rimuovere o attenuare le difficoltà connesse alla condizione di madre, sì da conciliare la vita professionale con la vita familiare e con le esigenze educative ed affettive della prole - specie nei primi anni di vita - mediante la previsione dell'obbligo di stringente motivazione, correlata a ineludibili ed oggettive esigenze di interesse pubblico, per la negazione di ogni richiesta di orario di lavoro flessibile che si appalesi funzionale alla finalità indicata. Ferma restando la disciplina del CCNL, si deve comunque cercare di individuare sempre la soluzione che realizzi il migliore temperamento delle esigenze della lavoratrice con l'interesse pubblico;
- d) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- e) migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- f) prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro, mediante la programmazione di specifici seminari a tema, con obbligo di partecipazione di tutto il personale, e mediante l'inserimento di quesiti mirati all'interno dei questionari finalizzati alla rilevazione del benessere organizzativo e della qualità del lavoro;
- g) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso o selezione;
- h) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- i) promuovere la partecipazione delle donne ad ogni occasione di confronto tra l'Ente e la cittadinanza, sia che si svolga nelle sedi istituzionali (per esempio: Consiglio comunale), che in sedi extra istituzionali;
- j) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna, conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

## **DURATA, PUBBLICITÀ E AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Il Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale *www.comune.sclafanibagni.pa.it*, nella sezione Amministrazione Trasparente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, presso l'Ufficio Personale, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.