



# COMUNE DI CALASCIBETTA

(Provincia Regionale di Enna)

Deliberazione della Giunta Municipale

COPIA

ADUNANZA DEL 15/02/2023

VERBALE N. II

**Oggetto: Approvazione Piano Azioni Positive 2023/2025**

L'anno duemilaventitre il giorno quindici del mese di febbraio alle ore 19.00 e segg., nella sala delle adunanze del comune si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

		P.	A.
<b>SINDACO</b>	<b>Capizzi Piero Antonio Santi</b>	X	
<b>VICE SINDACO/ASSESSORE</b>	<b>Dibilio Francesco</b>	X	
<b>ASSESSORE</b>	<b>Speciale Maria Rita</b>		X
<b>ASSESSORE</b>	<b>Colina Mario Barbarino</b>	X	
<b>ASSESSORE</b>	<b>Di Stefano Stefania</b>	X	

Con la partecipazione del **Segretario Comunale** dr.ssa Annalisa Castrogiovanni

## LA GIUNTA MUNICIPALE

**Vista** ed esaminata la proposta di deliberazione allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale avente per oggetto: “Approvazione Piano Azioni Positive 2023/2025” munita dei pareri resi ai sensi dell’art.53 della legge 8 giugno 1990 n.142, come recepita dalla L.R. 48/91 e da ultimo modificato dall’art.12 della L.R.30/2000;

**Ritenuta** detta proposta meritevole di approvazione per le motivazioni espresse nella stessa;

**Visto** l’O.EE.LL. vigente in Sicilia;

**Con** voti unanimi espressi nelle forme di legge;

## DELIBERA

- 1) Approvare** integralmente la proposta di deliberazione n. 12 R.G. del 15/02/2023, avente per oggetto: “Approvazione Piano Azioni Positive 2023/2025”, allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale che qui si intende integralmente riportata e trascritta e di cui ne costituisce unico ed intero atto.

Proposta n. 5 del 15-02-2023 Area Economico-Finanziaria, tributi , personale, pubblica istruzione e politiche sociali

Proposta n. 12 R.G. del 15-02-2023

## Oggetto: approvazione piano azioni positive 2023/2025

### Il sindaco

**Premesso** che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

**Dato Atto** che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

**Precisato** che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia costituito ai sensi del novellato art. 57 D.Lgs. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

**Rilevato** che uno strumento fondamentale per la attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, recante: "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*" è il Piano delle azioni positive;

**Vista** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità – 27/07/2007 – “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

**Vista** la direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità – la quale sostituisce la direttiva 23/05/2007;

**Visto** il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna” e, in particolare, l'art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e l'art. 42, che definisce le azioni positive come “... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;

**Considerato** che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, i Piani delle azioni positive hanno durata triennale e che in caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001;

**Visti** i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, di incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

**Precisato** che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

**Visto** il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

**Ritenuto** di dover adottare il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025, che costituisce un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

**Visto** il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”;

**Vista** la L. 4 novembre 2010, n. 183 recante “Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

**Visto** il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: “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”;

**Visto** il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;

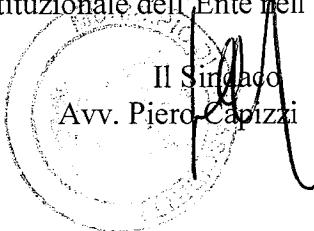
**Visti** i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

**Visto** il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**Visto** lo Statuto Comunale;  
tutto quanto sopra propone alla G.M. di

## DELIBERARE

- Approvare il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale.
- Pubblicare il presente Piano sul sito istituzionale dell’Ente nell’apposita Sezione Amministrazione Trasparente.



*Parere di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato*

*Ai sensi dell’art.53 della Legge 142/90 come recepito dal comma 1° lett.i) dell’art.1 della L.R. 11/12/1991 n.48 novellato dall’art.12 della L.R. n.30 del 23/12/2000, in ordine alla regolarità tecnica si esprime*

*Parere Favone Volc*

*Lì 15/02/2023*

*Il Responsabile del Servizio*



**COMUNE DI CALASCIBETTA (EN)**  
*Servizio Personale*

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**  
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

**Premessa:**

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P. A., e che 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”.

La legge 04 novembre 2010 n. 183 (collegato al lavoro), all’art. 21, rafforza maggiormente l’interesse affinché il principio della pari opportunità in ambito lavorativo venga rispettato ed a la fine sancisce che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il “Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità”.

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.

Il comune di Calascibetta, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguitimento 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, ha individuato quanto di seguito esposto.

**Analisi dati del Personale**

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori, tenuto conto, altresì, che oltre al personale a

tempo indeterminato e a tempo pieno sono presenti nella struttura organizzativa dell'Ente, a seguito di procedura di stabilizzazione, i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e part-time, 30 ore settimanali:

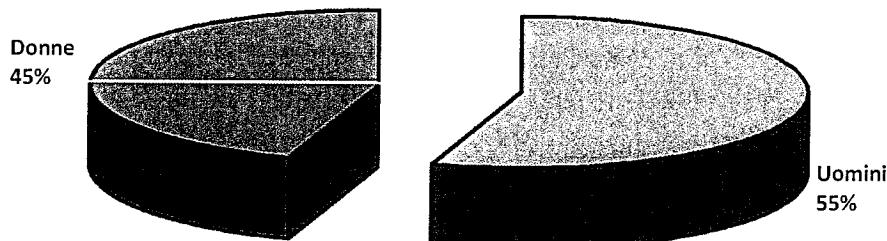
### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/01/2023**

Al 31 gennaio 2022 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, full-time e part-time, presenterà il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

**DIPENDENTI** **N. 40**

**DONNE** **N. 19**

**UOMINI** **N. 21**



Così suddivisi per Aree

<b>AREE DI ATTIVITÀ'</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Area "Amministrativa – Vigilanza"	9	10	19
Area "Tecnica"	8	2	10
Area "Economico-Finanziaria, Tributi, Personale e Pubblica Istruzione e Politiche Sociali"	4	7	11
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>40</b>

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

<b>CATEGORIA</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
B	9	7
B3	3	2

C	7	8
D	1	0
D3	1	2
Segretario	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>	<b>19</b>

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

<b>SEGRETERIA GEN.LE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA D3</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time	5	6	11
<b>CATEGORIA B3</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	3	2	5
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	9	7	16
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente Piano delle Azioni Positive, che avrà durata triennale, 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 ed alle dimensioni dell'Ente.

**Art. 1**

**OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

## Art. 2

### Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Calascibetta si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di **mobbing**;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

## Art. 3

### Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. 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.
4. 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 Calascibetta valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

## **Art. 4**

### **Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area Organizzativa, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. 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 ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

## **Art. 5**

### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Calascibetta favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. 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.
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemporando 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.

#### ***- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Per la disciplina del lavoro part-time si fa riferimento alla vigente normativa legislativa e contrattuale.

## **Art. 6**

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano delle Azioni Positive 2023/2025 verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet [www.comune.calascibetta.en.it](http://www.comune.calascibetta.en.it) e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Calascibetta.

Nel periodo di validità, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Del che è redatto il presente verbale, che, previa lettura ed approvazione viene sottoscritto come segue

**L'Assessore Anziano**

f.to sig. Colina Mario Barbarino

**IL SINDACO**

f.to avv Piero Capizzi

**Il Segretario Comunale**

f.to dr.ssa Annalisa Castrogiovanni

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente delibera è stata pubblicata all'Albo on line, istituito nel sito informatico di questo Comune, ai sensi dell'art.32 della legge n.69/2009 e ai sensi del combinato disposto di cui all'art.11 della L.R. n.44/91 e ss.mm.ii. e dell'art.89 del D.P.R.S. n.3 del 29/10/1957 dal giorno \_\_\_\_\_ e per quindici giorni fino al giorno \_\_\_\_\_ e contro di essa non /sono state prodotte opposizioni.

Calascibetta, li \_\_\_\_\_

**Il Responsabile della pubblicazione**

F.to

Il Segretario Comunale certifica – su conforme attestazione del Responsabile della pubblicazione – che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on line, istituito nel sito informatico di questo Comune ai sensi dell'art.32 della legge n.69/2009 il giorno \_\_\_\_\_ e vi è rimasta per gg. 15 consecutivi ai sensi dell'art. 11 della Legge Regionale 03 dicembre 1991, n. 44 così come modificato dall'art.127, comma 21, della L.R. 17/2004 e dell'art.89 del D.P.R.S. 29/10/1957 N.3 e contro di essa non /sono state prodotte opposizioni

Calascibetta, li \_\_\_\_\_

**Il Segretario Comunale**

F.to dr.ssa

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno

<input checked="" type="checkbox"/>	ai sensi del 1° comma dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991;
	ai sensi del 2° comma dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991;
	ai sensi dell'art.16 della L.R.n.44/91;

Calascibetta \_\_\_\_\_

**Il Segretario Comunale**

F.to dr.ssa

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, in atti da servire per uso amministrativo  
Calascibetta \_\_\_\_\_