



COMUNE di CANICATTI

Dir. Affari Generali

Ufficio di Segreteria

N.ro 4

del 17 GEN. 2014

### Deliberazione della Giunta Municipale

Oggetto: Piano triennale azione positive in materia di pari opportunità.-

L'anno duemilaquattordici addì 17 GEN. 2014 del mese di \_\_\_\_\_ -  
alle ore 14,00 - in Canicattì e nel Palazzo di Città, si è riunita la Giunta Municipale  
sotto la presidenza del Sindaco -rag. Vincenzo CORBO e con l'intervento dei seguenti  
componenti:

Nome e Cognome	P	A
ACQUISTO Cecilia	X	
BENNICI Patrizia	X	
CAPOBIANCO Calogero		X
FERRANTE BANNERA Giuseppe		X
GUARNERI Vincenzo	X	
RIZZO Gaetano	X	

Partecipa alla seduta il Segretario generale dott. Domenico TUTTOLOMONDO.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta  
e li invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Il sottoscritto dr. Angelo LICATA, dirigente Direzione I<sup>a</sup> A.A. GG. formula alla  
Giunta Municipale la seguente proposta di atto deliberativo di pari oggetto:

**PREMESSO** che gli artt. 6 della legge n. 125 del 1991 e 7, comma 5 del decreto legislativo n. 196 del 2000 (alla data odierna abrogati dall'art. 57 del decreto legislativo n. 198/2006) prevedevano la realizzazione di azioni positive finalizzate alla rimozione di tutti gli ostacoli che, di fatto, possano impedire la piena ed effettiva parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro e che il legislatore con l'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e per l'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità. Con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è stato approvato il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la

rimozione degli ostacoli e la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**RICHIAMATO** l'art. 19 del CCNL del Comparto regione e Autonomie Locali stipulato in data 14 settembre 2000, il quale prevede che al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne vengono definiti interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici;

**CONSIDERATO** che da tempo l'ente ha posto in essere interventi e azioni positive finalizzate a realizzare - nell'ambito lavorativo - principi di pari opportunità e conciliazione tra vita familiare e lavoro nonché favorire un ampio equilibrio di genere nei vari servizi ed evitare (o laddove non possibile, comunque ridurre) divari tra uomo e donna (cfr. CCDI stipulato il 31 maggio 2006, Testo unico delle norme regolamentari per il personale dipendente approvato con deliberazione della C.S. n. 43 del 7 marzo 2006 etc.);

**RITENUTO** opportuno formalizzare un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità

**CONSIDERATO** che l'adozione del presente atto non comporta alcuna assunzione di nuova spesa o maggiore onere per la finanza comunale;

**DATO ATTO** che la competenza ad adottare la presente deliberazione rientra nella competenza della Giunta Municipale, ai sensi dell'art. 35 comma 2 bis della Legge n. 142/90, nel testo richiamato dall'art. 2 - comma 3 - della Legge regionale n. 23/98;

**VISTO** il d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante <<Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche>> e successive modificazioni;

**VISTO** lo Statuto comunale approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria, assunta con i poteri del Consiglio comunale, n. 78 del 16.11.2005, come modificato ed integrato con deliberazione del Consiglio comunale n. 46 del 05 giugno 2007 e n. 23 del 26 marzo 2009;

**VISTO** il vigente Testo Unico delle norme regolamentari per il personale dipendente del Comune di Canicattì, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria, adottata con i poteri della Giunta Municipale, n. 43 del 07.03.2006

Per le finalità prima richiamate,

#### **PROPONE**

**DI APPROVARE** il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto;

**DI DARE** adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente;



# CITTA' DI CANICATTI'

Direzione Affari Generali

\*\*\*\*\*

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

### PREMESSA E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La legge n. 125 del 1991 all'art. 6 e il decreto legislativo n. 196 del 2000 all'art. 7, comma 5 (oggi abrogati dall'art. 57 del decreto legislativo n. 198/2006) già prevedevano la realizzazione di azioni positive finalizzate alla rimozione di tutti gli ostacoli che, di fatto, possano impedire la piena ed effettiva parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro.

Il legislatore con l'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità e per l'individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità.

Con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 è stato approvato il " *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", il quale all'art. 48 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli e la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Comune di Canicatti ha sempre posto in essere interventi e azioni positive finalizzate a realizzare – nell'ambito lavorativo – un pieno inserimento delle donne in tutti i livelli professionali e favorire un ampio equilibrio della presenza nei vari servizi ed evitare (o laddove non possibile, comunque ridurre) divari di genere (cfr. titolo X Testo unico delle norme regolamentari per il personale dipendente approvato con deliberazione della C.S. n. 43 del 7 marzo 2006). A tale scopo già da tempo, nell'ambito delle procedure di assunzione, viene esplicitamente posto il principio di ammissione dei soggetti di entrambi i generi e lo stesso avviene per i processi di sviluppo di carriera (orizzontali e verticali) per il personale dipendente. L'assegnazione degli incarichi e dei carichi di lavoro e la destinazione nei vari uffici prescinde dall'appartenenza ad uno specifico genere, tenendo conto esclusivamente della qualificazione professionale e dell'esperienza di servizio necessaria per l'espletamento dell'attività e sono stati adottati tutte le misure finalizzate alla rimozione di comportamenti discriminatori e di ogni ostacolo che, di fatto, possa limitare l'applicazione dei principi di pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro (flessibilità di orario, disposizioni in materia di maternità e assistenza disabili etc.). A tale fine risulta istituito con deliberazione della Giunta Comunale n. 173 del 20 novembre 2011 il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi di quanto disposto dall'art. 57, commi 01, 02, 03, 04 e 05 d. lgs. 165/2001 (introdotti dall'art. 21 della legge 183/2010).

### ANALISI STATISTICA PERSONALE DIPENDENTE

Il Segretario generale è un uomo.

Il ruolo dei dirigenti prevede una dotazione di cinque unità, dei quali sono in servizio attualmente solamente 4 unità. Di quattro dirigenti due (uomini) sono titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (assunti a seguito di pubblico concorso) e due sono titolari di incarico a tempo determinato ex art. 110 Tuel, conferito previa procedura selettiva, dei quali uno uomo e una donna.

Presso l'ente non sussistono rapporti di lavoro non dirigenziali a tempo determinato.

Situazione personale non dirigente a tempo indeterminato:

Lavoratori assunti Full Time	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	
Donne	24	19	4	3	50
Uomini	34	25	26	20	105
Totale	58	44	30	23	155

Lavoratori assunti Part Time	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	
Donne	1	49	14	2	66
Uomini	--	37	6	6	49
Totale	1	86	20	8	115

Totale Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	
Donne	25	68	18	5	116
Uomini	34	62	32	26	154
Totale	59	130	50	31	270

Dall'analisi dell'organico del personale dipendente del Comune di Canicatti (alla data di redazione del presente piano) emerge che il quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici non presenta squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

#### OBIETTIVI - AZIONI POSITIVE

Nella considerazione che nell'organico dell'ente non sussiste un divario tra generi inferiore a due terzi (art. 48, comma 1 D. Lgs. 198/2006) non si rende necessario favorire il riequilibrio della presenza femminile, per cui il presente piano più che a riequilibrare la presenza delle donne è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte a entrambi i generi nell'ambiente di lavoro e a promuovere - nell'ambito delle possibilità offerte dal vigente ordinamento - politiche di conciliazione delle responsabilità familiari e professionali. Ciò consente all'ente di dare la possibilità ai dipendenti di svolgere le proprie mansioni con impegno e senza particolari disagi, rimuovendo e/o evitando l'insorgere di malessere ambientale.

Il piano si propone di promuovere processi organizzativi finalizzati a creare una qualità della vita lavorativa basata sulla soddisfazione dell'attività svolta e del ruolo occupato, nella consapevolezza che occorre conciliare le aspettative dei singoli con le esigenze dell'ente di erogare servizi efficienti. Infatti il miglioramento dell'ambiente lavorativo e la valorizzazione delle risorse umane (a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia di appartenenza, religione o ideologia) consente di migliorare l'efficienza dei servizi offerti all'utenza.

Pertanto si intende intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente (allo scopo di favorirne la crescita professionale e di sviluppare i concetti di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere) attraverso le misure (azioni positive) di seguito indicate:

- a) *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*: nell'ambito delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, che disciplinano il rapporto di lavoro negli enti locali nonché in conformità alle disposizioni regolamentari dell'ente - in presenza di motivate ed oggettive esigenze familiari - sono individuate tipologie flessibili dell'orario di servizio nonché condizioni e tempi di lavoro (permessi, congedi etc.) che consentano di conciliare l'attività lavorativa e la funzionalità dei servizi con reali esigenze di vita familiare (assistenza disabili, genitorialità, etc.), inoltre viene garantita l'effettiva agibilità degli istituti previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro, anche attraverso una celere istruttoria e valutazione delle relative richieste. L'ente adotta ogni possibile misura finalizzata a facilitare il reinserimento nel lavoro del personale assente per lungo periodo per congedi, maternità, aspettative etc.;
- b) *Accesso al lavoro e sviluppo professionale*: l'ente tende a realizzare, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, un ambiente lavorativo stimolante in grado di migliorare la produttività dei servizi mediante l'impiego di sistemi premianti selettivi improntati a logiche meritocratiche. Nelle procedure di assunzione o di conferimento incarichi dirigenziali (o di altro genere), nonché nelle procedure finalizzate ad uno sviluppo di carriera, viene garantita la parità di accesso tra uomo e donna e la scelta del personale avviene valutando le specifiche competenze, il profilo professionale e le capacità del dipendente. Analogamente viene garantita la pari opportunità tra i generi nell'assegnazione agli uffici e ai servizi comunali. Il principio suddetto va espressamente dichiarato nei relativi bandi ed avvisi di reclutamento. L'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito in graduatorie di assunzione/progressione di carriera/conferimento incarichi è adeguatamente motivata;
- c) *Composizione commissioni di concorso e/o selezioni*: salva motivata impossibilità viene garantita la presenza delle donne nelle commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni in misura pari ad almeno un terzo dei componenti;
- d) *Formazione e aggiornamento professionale*: a tutti i dipendenti, senza distinzione alcuna di sesso, opinioni o etnia, l'ente garantisce, nei limiti della disponibilità finanziaria del bilancio comunale, dell'organizzazione del lavoro e dei vincoli previsti dalla legge, il miglioramento delle conoscenze e delle competenze mediante l'accesso alla formazione professionale;
- e) *Prevenzione di qualunque forma di discriminazione*: l'ente raccoglie informazioni e segnalazioni su possibili casi di potenziale discriminazione, al fine di analizzare la relativa situazione lavorativa e studiare - se necessario - eventuali percorsi di valorizzazione del personale che consentano di superare le criticità rilevate. Viene effettuato uno specifico monitoraggio sulle situazioni rilevate allo scopo di seguirne l'evoluzione e verificarne gravità e diffusione.

## **RISULTATI ATTESI - ORGANI COINVOLTI**

Dall'applicazione delle misure individuate nel presente piano ci si attende la realizzazione di un clima lavorativo di benessere organizzativo, improntato ad una fattiva collaborazione e al miglioramento della cultura in materia di pari opportunità, che consenta di prevenire, rimuovere e comunque controllare l'insorgere di eventuali

meccanismi discriminanti, aumentando le opportunità per i dipendenti e le dipendenti (con particolare riferimento alle donne e alle disabilità) di rendere compatibili gli impegni lavorativi con quelli familiari, senza con ciò diminuire la produttività e l'efficienza dei servizi.

L'ente intende offrire a tutti i lavoratori le stesse opportunità, in maniera che ogni dipendente possa godere di un equo trattamento basato su criteri di merito

Per la realizzazione delle misure previste dal piano sono coinvolti, ognuno per la parte di rispettiva competenza, gli organi istituzionali di governo (Sindaco, Giunta etc.), il Segretario generale e tutti i dirigenti. Partecipano inoltre e collaborano tutti i dipendenti dell'ente, i quali - nell'ambito dell'esercizio delle proprie funzioni, qualunque esse siano - improntano le prestazioni e le condotte professionali alla concreta rimozione di ogni forma di discriminazione che, di fatto, possa impedire l'effettiva parità tra i generi.

TRASMETTERE copia del presente atto al Segretario Generale, a tutti i dirigenti e alle Segreterie aziendali delle organizzazioni sindacali.

Il Proponente  
- 8 GEN. 2014 (Dr. Angelo LICATA)

Il sottoscritto Dirigente Affari Generali, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, recepito con L. R. n. 30/2000, art.12 – esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica.

- 8 GEN. 2014 Il Dirigente Affari Generali  
(Dr. Angelo Licata)

La Giunta Municipale

Vista la proposta di deliberazione di cui all' oggetto;

Ritenuto di provvedere in merito, facendo propria la citata proposta, condividendo le motivazioni in fatto e in diritto in essa contenute;

Dato atto che sulla la proposta medesima è stato espresso il parere di regolarità tecnica, mentre si prescinde al quello di regolarità contabile in quanto il presente atto non comporta alcuna assunzione di spesa;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi nei modi e nelle forme di legge.

**DELIBERA**

DI APPROVARE il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI DARE adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente;

TRASMETTERE copia del presente atto al Segretario Generale, a tutti i dirigenti e alle Segreterie aziendali delle organizzazioni sindacali.

L'Assessore Anziano

*[Signature]*

Il Sindaco

*V. Co. Corbo*

Il Segretario Generale

*Dr. D. Tuttolomondo*

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione delle legge regionale n. 44 del 3 dicembre 1991, pubblicata all'Albo pretorio di questo comune per 15 giorni consecutivi dal 21-01-2014 al 04-02-2014, come previsto dall'art. 11 a seguito degli adempimenti di cui sopra:

è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

è stata dichiarata immediatamente esecutiva.

F.to UOC Segreteria

F.to Il Segretario Generale

\_\_\_\_\_  
=====

Esecutiva il \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art. 12 – comma 1 – L.r. 3.12.1991, n.44

Dalla residenza Municipale \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale  
**Dr D. Tuttolomondo**

Copia conforme per uso amministrativo.

Canicatti, \_\_\_\_\_

Il Funzionario