



CITTÀ DI CANICATTÌ

(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

N. 24

L.E.

Seduta del giorno 21 FEB. 2019

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Piano triennale 2019-2021 delle azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006.

L'anno duemiladiciannove il giorno Ventuno del mese di Febbraio alle ore 1330 nel Palazzo di Città, e nella sala riunioni, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sig. Sindaco Avv. Ettore Di Ventura e con l'intervento dei seguenti componenti:

NOME E COGNOME	PRESENTE	ASSENTE
CORBO ROSA MARIA	X	
FERRAUTO KATIA GIUSEPPINA G.	X	
LALICATA DAVIDE		X
MESSINA ANGELO	X	
VELLA ROBERTO	X	

Partecipa alla seduta il ~~VICE SEG~~ Generale del Comune, Dott. Domenico **FERRANTE**
Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta e Li invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Il sottoscritto Dirigente della Direzione I – Affari Generali – formula alla Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione:

Vista e richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 16/03/2016 avente ad oggetto: "Piano triennale (2016 – 2018) azioni positive in materia di pari opportunità";

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198, e ss.mm.ii., "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n°246", il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

Atteso che il sopra citato Decreto Legislativo al Capo IV "Promozione delle pari opportunità", promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all'art. 48, comma 1, che "... i Comuni ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.";

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, e ss.mm.ii., "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Valutato: che nell'ordinamento dell'Unione Europea le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, anche in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne;
che un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati dell'Unione sono tenuti conformarsi è rappresentata dalla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, avente la finalità di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ribadendo, all'art. 3, che le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone sono, tra le altre, l'adozione di piani triennali di azioni positive;

Richiamato l'art. 19 *"Pari opportunità"* del C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali del 14/09/2000, 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 concretizzano in *"azioni positive"* a favore delle lavoratrici;

Visto il vigente Statuto Comunale che all'art.42 *"Pari opportunità"*- prevede che *"In tema di pari opportunità si applicano le disposizioni previste dalla legge nel rispetto della norma costituzionale di uguaglianza"*;

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 C.C.D.I. stipulato il 31/05/2006, Testo unico delle norme regolamentari per il personale dipendente approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 46 del 07/03/2006, adozione piano delle azioni positive);

Considerata la necessità di adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive confermando le azioni positive previste nel precedente piano triennale 2016-2018 per il mantenimento dei risultati già raggiunti e, tenuto conto della situazione attuale e della realtà lavorativa del Comune di Canicattì, formulare azioni che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Canicattì, concentrando l'attenzione su limitate ma attuabili misure, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne ed a consolidare e rafforzare la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;

Considerato che, in base all'art. 48, comma 1 secondo periodo, del citato Decreto Legislativo n.198/2006, in caso di mancata adempimento all'adozione del *"Piano triennale delle azioni positive"*, da parte delle pubbliche amministrazioni, trova applicazione l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo n.165/2001 e, precisamente, *"le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale"*;

Ritenuto, per quanto sopra ed in esecuzione delle sopra citate normative, di procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2019- 2021, allegato *"A"* alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente;

Dato atto: che l'adozione del presente provvedimento non comporta in via immediata riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, per cui non è dovuto il parere di regolarità contabile della Responsabile della P.O. n. 2 – Servizi Finanziari, così come previsto dagli artt. 49, 1 comma, e 147bis del del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

che la competenza ad adottare la presente deliberazione è della Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 35, comma 2bis, della Legge n. 142/90, nel testo richiamato dall'art. 2, comma 3, della L.R. n. 23/1998;

Visto il Decreto Legislativo n.165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

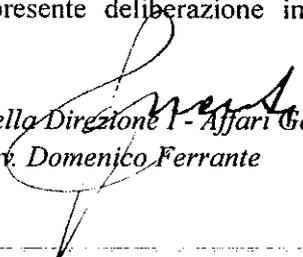
Visto il Decreto Legislativo n.150/2009;

Visto il vigente Statuto Comunale;

per tutto quanto espresso in premessa che qui si intende riportato e trascritto,

PROPONE DI DELIBERARE

1. **Approvare**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della L.R. 30 aprile 1991, n. 10 ss.mm.ii., le motivazioni in fatto e diritto esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. **Approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021, allegato "A", alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo n.198/2006;
3. **Dare atto** che le azioni del suddetto piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi;
4. **Trasmettere** copia della presente deliberazione al Segretario Generale, ai Dirigenti, ai Responsabili di Posizione Organizzativa, ed alle Segreterie Aziendali delle Organizzazioni Sindacali;
5. **Pubblicare** la presente deliberazione sul sito istituzionale dell'Ente";
6. **Dichiarare**, con separata unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 della L.R. 03.12.1991 n. 44.


Il Dirigente della Direzione I - Affari Generali
Avv. Domenico Ferrante

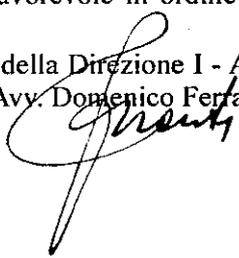
PARERE DI REGOLATIVITÀ TECNICA

Il sottoscritto Dirigente della Direzione I - Affari Generali, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n.267/2000 e ss.mm.ii., recepito dalla L.R. n. 30/2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Canicatti

19.02.2019

Il Dirigente della Direzione I - Affari Generali
Avv. Domenico Ferrante



LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata, della quale si condividono le ragioni di fatto e di diritto;

Ritenuto di dover deliberare in merito;

Accertato che detta proposta è corredata dal parere favorevolmente espresso, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii., come recepiti dalla L.R. n. 30/2000, dal Dirigente della Direzione I – Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica;

Dato atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta in via immediata riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, per cui non è dovuto il parere di regolarità contabile della Responsabile della P.O. n. 2 – Servizi Finanziari, così come previsto dagli artt. 49, I comma, e 147bis del del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

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

DELIBERA

- 1. Approvare**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della L.R. 30 aprile 1991, n. 10 ss.mm.ii., le motivazioni in fatto e diritto esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;
- 2. Approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021, allegato "A", alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo n.198/2006;
- 3. Dare atto** che le azioni del suddetto piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi;
- 4. Trasmettere** copia della presente deliberazione al Segretario Generale, ai Dirigenti, ai Responsabili di Posizione Organizzativa, ed alle Segreterie Aziendali delle Organizzazioni Sindacali;
- 5. Pubblicare** la presente deliberazione sul sito istituzionale dell'Ente;

Dichiarare, con separata unanime votazione favorevole, la presente delibera immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44 del 03/12/1991.



C I T T À D I C A N I C A T T Ì
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)
DIREZIONE I – AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

* * * * *

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
2019/2021

Ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge n. 246/2015" e s.m.i.

* * * * *

(Allegato "A" alla deliberazione di Giunta Comunale n° _____ del _____)



C I T T À D I C A N I C A T T Ì
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)
DIREZIONE I – AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

* * * * *

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

1. Fonti normative

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A.";;
- il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- i vari Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del Comparto Regioni – Autonomie Locali.

2. Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", al capo IV "Promozione delle pari opportunità", promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all'art. 48, comma 1, che "*... i Comuni ... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.*";

Detti piani, fra l'altro, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) della legge n. 198/2006.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale sopra richiamata che specifica le finalità e le linee

di azione da seguire per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il Comune di Canicattì, in continuità con le precedenti azioni previste nel Piano triennale 2016-2018, pone costantemente la propria attenzione ai temi del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per questo il Comune di Canicattì, consapevole dell'importanza di uno ulteriore strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende adottare il Piano triennale previsto dall'art. 48, comma 1, del decreto legislativo n. 198/2006, per consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni 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.

Con il suddetto provvedimento si intende assicurare, in deroga al principio di eguaglianza formale, la rimozione degli ostacoli che impediscono l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, adottando "azioni positive", che rappresentano, secondo la normativa vigente, misure speciali, temporanee e 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:

- "speciali" in quanto non tipicizzate secondo un canone unitario e predeterminato, ma calate e modellate su un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;
- "temporanee", in quanto, almeno tendenzialmente, destinate ad esaurirsi con la cessazione delle condizioni di disparità che le hanno rese necessarie;
- "preferenziali" perché destinate a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il Comune di Canicattì, in attuazione delle leggi di pari opportunità, 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 Commissione Straordinaria n. 43 del 07/03/2006). 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 ed assistenza disabili, ecc.). A tal fine risulta istituito con deliberazione della Giunta Comunale n. 173 del 20/11/2001 il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di lavoro e contro le discriminazioni ai sensi di quanto previsto dall'art. 57, commi 1, 2, 3, 4, e 5 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. e con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 16/03/2016 è stato adottato il piano triennale 2016-2018 delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art. 48 del decreto legislativo n. 198 dell' 11/04/2006 del quale il presente costituisce conferma e aggiornamento.

Il Comune di Canicattì intende continuare ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione dei diritti alle pari opportunità e della parità di trattamento di uomini e donne in materia di

occupazione e impiego anche al fine di migliorare, nel rispetto della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, e per confermare il mantenimento dei risultati già raggiunti, consolidare e rafforzare la realizzazione delle pari opportunità nel lavoro ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data del 31/12/2018 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Dipendenti: n. 219

Donne: n. 98

Uomini: n. 121

come da seguenti prospetti:

PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2018			
PERSONALE FULL TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE
SEGRETARIO	1	0	1
DIRIGENTI	2	0	2
TOTALE	3	0	3
CATEGORIA D	TOTALE		
D6	1	0	1
D5	1+1 P.O.	2+1 P.O.	5
D4	1	0	1
D3	14+2P.O.	9+1 P.O.	26
D1	0	1+1 P.O.	2
TOTALE CAT. D	17+3	12+3	35
CATEGORIA C	TOTALE		
C5	8	7	15
C3	9	9	18
TOTALE CAT. C	17	16	33
CATEGORIA B	TOTALE		
B6	0	1	1
B5	2	1	3
B3	16	0	16
B2	1	1	2
B1	1	0	1
TOTALE CAT. B	20	3	23
CATEGORIA A	TOTALE		
A5	13	0	13
A3	1	0	1
TOTALE CAT. A	14	0	14
TOTALE PERSONALE FULL TIME	74	34	108

PERSONALE PART TIME	UOMINI	DONNE	TOTALE
CATEGORIA D			
D1	0	1	1
CATEGORIA C			
C1	37	47	84
CATEGORIA B			
B1	6	14	20
CATEGORIA A			
A1	4	2	6
TOTALE PERSONALE PART TIME	47	64	111

DIPENDENTI	SEGRETARIO+ DIRIGENTI	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
UOMINI	3	3	17	54	26	18	121
DONNE	0	3	13	63	17	2	98
TOTALE	3	6	30	117	43	20	219

Dall'analisi dei suddetti dati, emerge che la struttura organizzativa del Comune di Canicatti, vede, una presenza femminile collocata nei diversi livelli d'inquadramento e nelle posizioni gerarchiche, con un divario fra i due generi non superiore a due terzi, quindi non è soggetto alle azioni di riequilibrio previste all'art. 48, comma 1, del decreto legislativo n. 198/2006.

Ciononostante, l'Ente pur non essendo tenuto alla realizzazione di azioni di riequilibrio, auspica tuttavia di mettere in campo le seguenti azioni, tese a migliorare il rapporto fra i generi.

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

La presenza femminile numerosa conferma infine la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne.

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale (2019-2021), 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 e si prefigge di continuare nell'impegno di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Art. 1 – OBIETTIVI GENERALI

L'Amministrazione Comunale nel corso del triennio 2019-2021 intende realizzare un piano di azioni positive

teso a confermare come obiettivi da garantire e promuovere:

- **Obiettivo 1.** Continuare a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Continuare a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.
- **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 e migliorare l'organizzazione dei tempi e dei metodi di lavoro, per favorire l'espressione del potenziale individuale e la conciliazione delle responsabilità familiari e professionali.

Art. 2 - OBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: Ambiente di lavoro

1. Il Comune di Canicattì si impegna a contrastare ed eliminare ogni possibile forma di discriminazione, a prestare attenzione ad ogni tipo di atteggiamento o condotta lesivi della dignità della persona e all'osservanza dei codici di condotta previsti dai Contratti Collettivi di Lavoro e dalle vigenti disposizioni normative; 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 - OBIETTIVO 2 - Ambito di azione: Assunzioni

1. Il Comune di Canicattì si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità.
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 un candidato 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 di Canicattì 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 Canicattì 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 - OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: Formazione

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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 assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o

malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento 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 - -OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: Conciliazione e flessibilità orarie

1. Il Comune di Canicattì continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando 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.
2. Disciplina del part-time: Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
3. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: il Comune di Canicattì promuove 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia 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, provvedendo ad articolazioni orarie diverse e temporanee legate alle effettive esigenze familiari. 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 Risorse Umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Art. 6 - Durata

1. Il presente piano ha durata triennale 2019 -2021.
2. Le azioni del presente piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.
3. Nel periodo di vigenza, potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.
4. Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

L'Assessore Anziano

[Handwritten signature]

Il Sindaco

Avv. Ettore Di Ventura

[Handwritten signature]

IL VICE Segretario Generale

Dott. Domenico FERRANTE

[Handwritten signature]

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

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della legge regionale n. 44 del 3 Dicembre 1991, pubblicata all'Albo pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 23-02-2019 al 09-03-2019 come previsto dall'art. 11 a seguito degli adempimenti sopra attestati:

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO _____ DECORSI 10 GIORNI DALLA PUBBLICAZIONE.

E' STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

U.O.C. Segreteria

F.to _____

Il Segretario Generale

F.to: _____

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Canicattì, li

Esecutiva il _____, ai sensi art.12 - comma 1 - L.r. 3.12.1911, n. 44.

Dalla Residenza Municipale _____

**IL Segretario Generale
Dott. Domenico Tuttolomondo**