LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

(L.R. 15/2015)

ex Provincia Regionale di Agrigento

AGRIGENTO

DETERMINAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Nr. 44 **del** 17/03/2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE EX ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006. PERIODO 2022-2024.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

L'anno duemilaventidue, il giorno 17 del mese di Marzo il Commissario Straordinario, nominato giusto D.P.REG. n. 504 del 02/02/2022 assistito dal Segretario Generale Avv. Pietro Amorosia;

VISTA la proposta del Settore Politiche attive del lavoro e dell'istruzione, Solidarietà sociale, Trasporti, RPD, Provveditorato n. 02 del 16/03/2022, con annessi i prescritti pareri, redatta dalla Dott.ssa Paola Cumbo che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

VISTA la legge 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la L.R. 26/93;

VISTO il T.U. E.L., approvato con D. Lgs. 267 del 18/8/2000;

VISTO il D.L 174/2012 convertito in legge 213/2012;

VISTA la L.R. 8/2014;

VISTA la L.R. 15/2015;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

RITENUTO che la proposta sia meritevole di accoglimento;

ATTESA la propria competenza ad adottare il presente atto;

DETERMINA

APPROVARE la proposta del Settore Politiche attive del lavoro e dell'istruzione, Solidarietà sociale, Trasporti, RPD, Provveditorato n. 02 del 16/03/2022, con annessi i prescritti pareri, redatta Dott.ssa Paola Cumbo con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

(Ex Provincia Regionale di Agrigento)

❑ Art.12 - 1° comma L.R. 44/91 ❑ Art.12 - 2° comma L.R. 44/91

PROPOSTA DI DETERMINAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO Nr.02 Del 16/03/2022

Settore Politiche attive del lavoro e dell'istruzione, Solidarietà Sociale, Trasporti, RPD, Provveditorato

Redatta su iniziativa : ❑ **DEL COMMISSARIO** ❑☒ **D'UFFICIO**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE EX ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006. PERIODO 2022-2024.

PREMESSO che l'art. 48 del 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" dispone che: " 1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, ... 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 e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani', tra l'altro, 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), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attivita e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, richiamando a sua volta la Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che, in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del Dlgs. 30 marzo 2001 n. 165 e, pertanto, l'impossibilita di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

CHE il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

CHE, pertanto, tenuto conto dei dati relativi alla struttura del personale e alla realtà dell'Ente, è stato predisposto l'aggiornamento, all'anno corrente, del Piano Triennale di Azioni Positive periodo 2022-2024 così articolato:

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA", PERIODO 2022/2024.

PREMESSA

Il Libero Consorzio Comunale di Agrigento (ex Provincia Reg.le di Agrigento), nell'ambito delle finalità previste dalla normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, favorendo l'occupazione femminile e realizzando l'uguaglianza sostanziale tra le dipendenti ed i dipendenti anche mediante l'adozione di misure volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto ne impediscono la realizzazione.
"Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini" (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della FunzionePubblica, adottata in data 23 maggio 2007).

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, nonchè qualsivoglia forma di discriminazione di genere fra i dipendenti;

L'art.-48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che le Province predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani di azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate;

- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE - DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Libero Consorzio Comunale di Agrigento, come si evince dalla tabella prodotta dal competente Settore Risorse Umane, alla data del 28/02/2022 ha la seguente distribuzione di personale tra uomini e donne:

Categoria Giuridica	DONNE	UOMINI	TOTALE
A	8	9	17
B	106	**145**	**251**
B3	8	13	21
C	35	**82**	**117**
D	**28**	44	**72**
TOT	**185**	**293**	**478**

DIPENDENTI TEMPO DETERMINATO: **n. 1**

Categoria Giuridica	DONNE	UOMINI	TOTALE
D		1	1
TOT		**1**	**1**

DIRIGENTI TEMPO INDETERMINATO : n.3

DONNE	UOMINI
1	**2**

DIRIGENTI TEMPO DETERMINATO N.1

DONNE	UOMINI
	1

Dall'analisi della situazione dei personale dipendente, emerge un divario significativo tra le lavoratrici donne ed i lavoratori uomini sia da un punto di vista numerico, sia con riguardo alla collocazione del personale femminile nei diversi livelli di inquadramento e nelle posizioni gerarchiche. La tabella, infatti, mostra che il numero- totale delle lavoratrici donne, pari a 185, è inferiore ai due terzi del numero totale dei lavoratori uomini che sono 293; inferiore ai due terzi è anche il divario tra donne e uomini collocati in alcune categorie giuridiche.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio 2022-2024 il Libero Consorzio Comunale di Agrigento intende realizzare un piano di azioni positive teso a raggiungere gli obiettivi di seguito elencati:

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento dei personale e negli organismi collegiali.

1. Il Libero Consorzio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l`accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori tra i generi femminile e maschile.

3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'Ente composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle nomine.

B) Formazione e riqualificazione del personale.

I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio e della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle

aspettative dei cittadini, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo dei personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

il Libero Consorzio assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:
. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time (e viceversa), su richiesta della dipendente e/o dipendente interessati, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, compatibilmente alle norme contrattuali, alle esigenze di servizio e alla fondatezza delle motivazioni della richiesta di flessibilità;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nei rispetto delle esigenze di servizio;

D) riduzione dello stress lavoro correlato a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nei caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente.

Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità).
Rendere consapevoli le dipendenti ed i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti.

E) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.
- è stato nominato il Responsabile interno del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sul luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

F) Formazione e attività del CUG

1. Accrescere la formazione dei membri del Cug sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.
2. Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sullattività dei Cug.

G) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.
. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Libero Consorzio, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
. Di esso verrà data informazione ai personale dipendente dell`Ente con invito al Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Con disposizione del Direttore delle Risorse Umane n. 227 dei 03/06/2021, è stato rinnovato il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione dei benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex art. 21 della L. 183 del O4/11/2010, il quale ha - tra l`altro - compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Pertanto, nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere a un aggiornamento adeguato e condiviso.
Riferimenti normativi.

- D.l.gs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

-Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbiiche" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "Collegato lavoro";

- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubbiica del 23.5.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

- D.l.gs. n. 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE reiativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".;

- Dlgs. n. 81/2008 e ss. m. e ii.in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
VISTA la legge 142/90 cosi come recepita dalla Legge Regionale 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTE la LR. 26/93 e la LR. 15/2015.

VISTO il T.U. EE. LL., approvato con D. Lgs. 267/2000;

VISTO il D.L 174/2012 convertito in legge 213/2012;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

Sl PROPONE

Per i motivi espressi in narrativa che si intendono integralmente, di seguito, riportati:

APPROVARE il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, di cui in premessa , che si intende integralmente riportato, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246".

DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente.

DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito Web dell'Ente nella sezione "Trasparenza"

Il Commissario Straordinario	Il Redattore / o Il Responsabile del procedimento	Il Direttore del Settore Proponente
.... Agrigento,lì_____	---------- Agrigento,lì 16/03/2022	..... Agrigento,lì 16/03/2022

(Pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge N. 142/90 e successive modifiche ed integrazioni, così come recepito dalla L.R. N. 48/91, e degli art. 49 e 147 del D.lgs 267/2000)

Parere in ordine alla REGOLARITA' TECNICA:

Vista e condivisa l'istruttoria si esprime parere Favorevole sulla proposta di deliberazione di cui sopra , nonché sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa di cui all'art. 147 del D.lgs 267//2000.

Agrigento, lì 16/03/2022 Il Direttore del Settore

Parere in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE,

Attestante, altresì, la copertura finanziaria e l'esatta imputazione della spesa alla pertinente partizione del bilancio e riscontrante la capienza del relativo stanziamento:

Vista e condivisa l'istruttoria si esprime parere _____ sulla proposta di deliberazione di cui sopra , nonché sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa di cui all'art. 147 del D.lgs 267//2000.

Preso nota _____

Agrigento, lì _____ Il Direttore del Settore Ragioneria Generale

Il Segretario Generale
Avv. Pietro Amorosia

Il Commissario Straordinario
Dr. Raffaele Sanzo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Dirigente del Settore, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente determinazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91, è stata affissa all'Albo Pretorio di questa Provincia Regionale per gg._____ consecutivi a partire dal giorno _____ e fino al _____, (Reg. Pubbl. N° _____)

Agrigento, Lì _____

Il Segretario Generale
Avv. Pietro Amorosia

Il sottoscritto Dirigente del Settore , vista la L.R. 03/12/1991, n. 44 e successive modifiche

ATTESTA

Che la presente determinazione è divenuta esecutiva il _____ in quanto:

- ☑ È stata dichiarata immediatamente esecutiva.
- ☐ Sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.
- ☐ Sono decorsi 10 giorni + ulteriori 15 giorni di ripubblicazione.
- ☐ E' stata dichiarata immediatamente esecutiva e sono decorsi gli ulteriori 15 gg. di ripubblicazione

Agrigento,lì _____

Il Segretario Generale
Avv. Pietro Amorosia

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Agrigento,lì _____

IL DIRIGENTE

_____