



# PROVINCIA REGIONALE DI CALTANISSETTA

## DELIBERA COMMISSARIALE

ORIGINALE

Seduta del 19 DIC. 2013 n. 196 del Registro deliberazioni

---

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE -  
2013/2015

---

L'anno duemilatredici, il giorno ~~di~~ di ~~del~~ mese di Dicembre alle ore 10,30 nella sede provinciale il Commissario Straordinario Dr. Raffaele Sirico, in sostituzione della Giunta Provinciale, con la partecipazione del Segretario Generale Dott.ssa Caterina Moricca delibera sull'oggetto.



Dichiarata immediatamente esecutiva

Esecutiva in data \_\_\_\_\_

## IL DIRIGENTE su disposizione del Commissario Straordinario

✓ Premesso che il D.Lgs. 198/2006 " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna " prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani Triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate per realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

Vista la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 54 del 23/5/2007 avente per oggetto " Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche " in tema di azioni positive , strumento operativo della politica europea per favorire l'attuazione di principi di parità e pari opportunità;

Vista la L. n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

Vista la Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Considerato che con Determina Commissariale n. 19 del 28/2/12 si è provveduto alla nomina del Presidente del CUG;

Che, successivamente, con Del. Comm. n. 22 del 9/3/12 sono state impartite direttive per la costituzione del CUG;

Dato atto che con D.D. n.330 del 30/3/12 si è provveduto alla istituzione del CUG;

Visto il Regolamento del CUG, approvato dallo stesso nella seduta del 14/6/12, che prevede all'art. 13, tra i compiti propositivi del Comitato, quelli relativi alla predisposizione di Piani di Azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sui luoghi di lavoro tra uomini e donne e, ad altri interventi in materia di attuazione politiche di conciliazione vita privata/lavoro, azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo ecc;

Vista la proposta del GUG che l'inserimento nel piano dell'adesione alla "Carta delle Pari Opportunità e uguaglianza sul lavoro";

Visto il CCDI del 2005 che all'art. 25 individua le misure necessarie a favorire le pari opportunità nell'Ente;

Visto il CCDI della Dirigenza anni 2005-2006 che all'art. 4 ribadisce l'impegno dell'amministrazione a "sviluppare in materia di pari opportunità il richiamo a tutte le disposizioni dell'art. 9 del C.C.N.L. dirigenza 1998/2001; in particolare all'impegno dell'Ente a sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.

L'Amministrazione si impegna ad evitare qualsiasi disparità di fatto fra uomini e donne sia per ciò che riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e all'aggiornamento professionale, sia per ciò che riguarda le opportunità di crescita di sviluppo professionale e di partecipazione; e all'art. 5 "Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza, o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni ed evitare possibili conseguenze che possano pregiudicare lo stato di salute fisica e morale del lavoratore, l'Amministrazione si impegna a costituire un Comitato Paritetico, secondo le modalità e con i compiti previsti dall'art.8 del vigente C.C.N.L..

Dato atto che l'Amministrazione, ha sempre orientato la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo anche attraverso la valorizzazione di tutto il personale, con particolare riferimento ai dipendenti con disabilità e in situazione di maggior difficoltà fisica;

Che, pertanto, l'adozione del Piano triennale delle azioni positive è utile anche per dare organicità ad iniziative significative già assunte in tale direzione dall'Ente, da sempre sensibile e attento a tale tematica, incardinandole in un percorso strutturato che faccia da guida per gestire l'organizzazione;

Dato atto che nel Piano della Performance 2011 ed in quello 2012 e 2013 si è effettuata l'analisi del contesto esterno, l'analisi quali-quantitativa del personale con particolare riferimento a quella di genere e del benessere organizzativo;

Che l'analisi di detti dati è alla base della programmazione di cui all'allegato piano;

Che in considerazione delle criticità economiche dell'Ente le azioni positive da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano non possono comportare onere di spesa;

Che la situazione di incertezza istituzionale che caratterizza l'Ente a causa della L.R. 7/13 condiziona la programmazione triennale e pertanto nel 2013 vengono indicate le azioni positive, peraltro già avviate in precedenza, mentre, nel 2014 e 2015 si prevederà la verifica/monitoraggio delle azioni programmate e l'implementazione delle stesse;

Che, pertanto, l'allegato Piano delle Azioni Positive costituisce un documento programmatico finalizzato a dare organicità alle azioni positive già avviate in tale ambito dall'Ente ed a quelle che si intende intraprendere nel periodo di riferimento, per il conseguimento degli obiettivi definiti, nel piano in coerenza con la strategia, di fatto, posta a base della politica gestionale del personale;

Dare atto che il presente atto è coerente con le norme e con i

regolamenti dell'Ente;

Dato atto che non sussiste conflitto di interesse;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 48 c. 3 del D. Lgs. 267/2000 è competenza della Giunta l'approvazione dei regolamenti inerenti l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

Che avverso al presente provvedimento può essere prodotto reclamo al dirigente del III Settore;

Dato atto che la Dr.ssa Curatolo Rosalba, Funzionario Amministrativo, è la responsabile del procedimento;

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Visto il D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D. Lgs. 150/2009;

Visto il Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il Piano della Performance dell'Ente;

Visto l'atto G.P. 91/11;

### PROPONE

Per i motivi esposti in narrativa

1. Approvare il seguente Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015 allegato al presente atto che ne fa parte integrante e sostanziale;
2. Dare atto che il Settore Organizzazione e Personale promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG, *anche attingendo a esperienze e competenze proprie di soggetti della società civile, in linea con il concetto di Responsabilità Sociale, da tempo fatto proprio dall'Amministrazione;*
3. Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
4. Di provvedere affinché il Piano sia trasmesso al Presidente del CUG, alla RSU, alle OO.SS. territoriali, ai Dirigenti;
5. Di provvedere altresì alla sua pubblicazione sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.
6. Dare atto che la Dr.ssa Curatolo Rosalba, Funzionario Amministrativo, è la responsabile del procedimento;
7. Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi del 2° comma dell'art. 12 della L.R. 03.12.1991, n.44.
8. Dare atto che il presente provvedimento non comporta al momento impegno di spesa.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
ORGANIZZAZIONE E PERSONALE  
Dott.ssa Maria Antonia Di Forti

## REGOLARITA' TECNICA

Per la regolarità tecnica si esprime parere favorevole.

Caltanissetta, li 18-12-2013

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
ORGANIZZAZIONE E PERSONALE  
Dott.ssa Maria Antonia Di Forti

## REGOLARITA' CONTABILE

Per la regolarità contabile si esprime parere favorevole – Non comporta impegno di spesa.

Caltanissetta, li 19-12-2013

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI  
ECONOMICO FINANZIARI  
Dott. Alberto Nicolosi

## IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Vista la superiore proposta di deliberazione che qui si intende integralmente trascritta;

Visti i pareri espressi dai responsabili dei servizi sulle proposte, come riportato in narrativa, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000;

Ritenuta la proposta meritevole di approvazione

## DELIBERA

Per i motivi esposti in narrativa:

1. Approvare il seguente Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015 allegato al presente atto che ne fa parte integrante e sostanziale;
2. Dare atto che il Settore Organizzazione e Personale promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG, *anche attingendo a esperienze e competenze proprie di soggetti della società civile, in linea con il*

*concetto di Responsabilità Sociale, da tempo fatto proprio dall'Amministrazione;*

3. Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.;
4. Di provvedere affinché il Piano sia trasmesso al Presidente del CUG, alla RSU, alle OO.SS. territoriali, ai Dirigenti;
5. Di provvedere altresì alla sua pubblicazione sul sito dell'Ente nell'apposita sezione.
6. Dare atto che la Dr.ssa Curatolo Rosalba, Funzionario Amministrativo, è la responsabile del procedimento;
7. Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi del 2° comma dell'art. 12 della L.R. 03.12.1991, n.44.
8. Dare atto che il presente provvedimento non comporta al momento impegno di spesa.

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE Anni 2013-2015

### Normativa di riferimento

- Dlgs. n.165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo n. 54 del 23/5/2007 avente per oggetto” Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” in tema di azioni positive, strumento operativo della politica europea per favorire l’attuazione di principi di parità e pari opportunità;
- Dlgs. 150/2009 “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”;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”” (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183).

### Premessa

L’art.48 del dlgs. n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con D.D. n.330 del 30/3/12 si è provveduto alla istituzione del CUG

Il Regolamento del CUG, approvato dallo stesso nella seduta del 14/6/12, prevede all’art. 13, tra i compiti propositivi del Comitato, quelli relativi alla predisposizione di Piani di Azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sui luoghi di lavoro tra uomini e donne e, ad altri interventi in materia di attuazione politiche di conciliazione vita privata/lavoro, azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo ecc;

L’Amministrazione, ha sempre orientato la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo anche attraverso la valorizzazione di tutto il personale, con particolare riferimento ai dipendenti con disabilità e in situazione di maggior difficoltà fisica, familiare, sociale

Il CCDI del 2005 che all’art 25 individua le misure necessarie a favorire le pari opportunità nell’Ente.

Il CCDI della Dirigenza anni 2005-2006 all'art 4 ribadisce l'impegno dell'amministrazione a sviluppare delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e all'art 5 attenziona il fenomeno del mobbing.

La Provincia, inoltre, ha aderito, già nel 2012, ad un progetto promosso dal comitato provinciale della CRI di Caltanissetta per la creazione di uno "sportello famiglia", mettendo a disposizione locali propri in comodato d'uso. Il progetto è rivolto a tutti i cittadini per la realizzazione dei seguenti servizi: la facilitazione linguistica, l'alfabetizzazione e la mediazione culturale per gli immigrati, in particolare donne vittime di tratta; l'assistenza legale e sociale; il doposcuola per i bambini e i ragazzi; i corsi di lingua italiana per donne immigrate; uno sportello di consulenza per inseguanti ed operatori, relativo all'inserimento scolastico dei bambini immigrati; un servizio di mediazione culturale; uno "spazio scambi" per vestiti usati e attrezzature per bambini; piccoli progetti di cooperazione internazionale.

Pertanto, l'adozione del Piano triennale delle azioni positive è utile anche per dare organicità ad iniziative significative già assunte in tale direzione dall'Ente, da sempre sensibile e attento a tale tematica, (flessibilità oraria, part-time,.) incardinandole in un percorso strutturato che faccia da guida per gestire l'organizzazione;

I Piani della Performance 2011, 2012 e 2013 riportano l'analisi del contesto esterno, l'analisi quali - quantitativa del personale, con particolare riferimento a quella di genere, e del benessere organizzativo che di seguito si riportano:

## 10.2 ANALISI QUALI-QUANTITATIVA DELLE RISORSE UMANE AL 31/12/2012

### 10.2.1 - ANALISI CARATTERI QUALITATIVI/QUANTITATIVI

CATEGORIE	2012	Uomini	Donne
DIRIGENTI *	7	4	3
FUNZIONARI (D3) *	34	20	14
ISTRUTTORI DIRETTIVI (D1)	48	28	20
ISTRUTTORI (C) *	115	68	47
COLLABORATORI PROF. (B3)	42	36	6
ESECUTORI (B1) *	99	74	25
OPERATORI (A) *	28	25	3
GIORNALISTA	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>374</b>	<b>256</b>	<b>118</b>
DOCENTI LICEO MUSICALE*	30	23	7
* DI CUI:			
DIRIGENTI	1 T.D.	1	0
FUNZIONARI (D3) *	1 T.D.	0	1
ISTRUTTORI (C) *	1 T.D.	1	0
DOCENTI LICEO MUSICALE*	10 T.D.	7	3



Indicatori	Valore 2011	Valore 2012	Diff.
Età media del personale (anni)	51,38	52,34	0,96
Età media dei dirigenti (anni)	54,62	55,57	0,95
Tasso di crescita unità di personale negli anni (2007 rispetto 2006)			-3,34%
Tasso di crescita unità di personale negli anni (2008 rispetto 2007)			-2,96%
Tasso di crescita unità di personale negli anni (2009 rispetto 2008)			-1,27%
Tasso di crescita unità di personale negli anni (2010 rispetto 2009)			-0,26%
Tasso di crescita unità di personale negli anni (2011 rispetto 2010)			-1,55%
Tasso di crescita unità di personale negli anni (2012 rispetto 2011)			-2,17
% di dipendenti in possesso di laurea*	20,82%	20,58%	-0,24
% di dirigenti in possesso di laurea	100%	100%	-
Giorni di formazione (media per il dipendente)	4	0,48	-3,52
Turnover del personale	1,56%	2,38%	1,52%
Costi di formazione/spese del personale	0,034%	0,030%	-0,004%

NEL DATO % PESA IL VALORE ASSOLUTO DEI DOCENTI DEL LICEO MUSICALE

## 10.2.2 - ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Indicatori	Valore 2011	Valore 2012	Diff.
Tasso di assenze	21,09%	21,06%	-0,03%
Tasso di dimissioni premature	1,84%	2,14%	-0,3%
Tasso di richiesta di trasferimento	0,03%	0,02%	-0,01%
Tasso di infortuni	1,05%	2,41%	1,36%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	25.594,42	25.039,03	-2,17%
% di personale assunto a tempo indeterminato	0,00%	0,02%	0,02%

### 10.2.3 - ANALISI DI GENERE

Indicatori	Valore 2011	Valore 2012	Diff.
% di dirigenti donne	37,50%	42,86%	5,36%
% di donne rispetto al totale del personale	31,23%	31,34%	0,11%
Stipendio medio percepito dal personale donna	26.969,48	25.891,72	-4,00%
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	0	100%	100%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	57	58	1
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile)	25,20%	25,60%	0,40%
Giorni di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	5,36	0,75	-4,61

#### obiettivi

Sulla base dell'analisi di detti dati sono stati individuati i seguenti obiettivi che il Piano delle azioni Positive intende perseguire implementando attività già intraprese dall'Ente:

- *interventi nel sociale in favore di categorie vulnerabili in relazione alle criticità del territorio*
- *promuovere la raccolta sistematica dei dati dell'Ente tenendo conto dell'ottica di genere*
- *facilitare la circolazione delle informazioni sull'organizzazione del lavoro*
- *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 sottorappresentate;*
- *favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni volte a rendere effettivo il diritto del/della dipendente ai permessi/congedi/articolazione oraria, alla trasformazione del rapporto di lavoro temporaneo nell'ambito di una politica di promozione delle pari opportunità;*
- *migliorare il benessere organizzativo;*
- *formazione di una cultura organizzativa finalizzata al rispetto delle diversità garantendo parità di accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche..*
- *contrastare il fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali*
- *diffusione delle azioni positive attuate*
- *garantire pari opportunità per l'accesso al lavoro*

In considerazione delle criticità economiche dell'Ente le azioni positive da porre in essere per il raggiungimento dei suddetti obiettivi non possono comportare onere di spesa.

Considerato che la situazione di incertezza istituzionale che caratterizza l'Ente a causa della L.R. 7/13 condiziona la programmazione triennale e pertanto nel 2013 vengono indicate le azioni positive, peraltro già avviate in precedenza, mentre, nel 2014 e 2015 si prevederà la verifica delle azioni programmate e l'implementazione delle stesse.

Pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, il seguente PAP costituisce un documento programmatico finalizzato a dare organicità alle azioni positive già avviate in tale ambito dall'Ente ed a quelle che si intende intraprendere, per il conseguimento degli obiettivi sopra definiti, in coerenza con la strategia, di fatto, posta a base, da sempre, della politica gestionale del personale dalla Provincia.

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

### ANNO 2013

Analisi del contesto esterno

Analisi dati disponibili nel data-base personale

Analisi quali-quantitativa del personale

Proroga adesione progetto CRI sportello famiglia (centro d'ascolto, dopo scuola ...)

Adeguamento orario di lavoro ad esigenze dipendenti (flessibilità in entrata ed in uscita).

Tipologia oraria agevolata in situazioni di particolare difficoltà nella conciliazione lavoro/famiglia (part time)

Agevolare la condivisione nella cura dei figli favorendo l'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri

Indagine benessere organizzativo

Formazione/aggiornamento per dipendenti assenti per lunghi periodi

Piani di formazione

Creazione di una sezione dedicata nel sito dell'Ente

Garantire pari opportunità per l'accesso al lavoro

Adesione alla "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro"

### ANNI 2014-2015

Verifica stato di attuazione azioni proposte

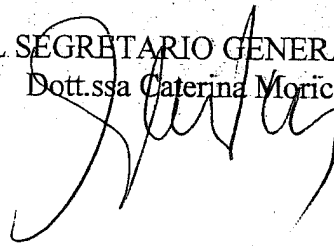
Implementazione/ridefinizione

Verifica/monitoraggio

Letto, confermato, sottoscritto

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
Dott. Raffaele Sirico

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Caterina Moricca



---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Visto l'attestato del responsabile della tenuta dell'Albo Pretorio on-line, si certifica che la presente deliberazione è pubblicata per gg. 15 dal 03/01/2014 al 12/01/2014 e contro di essa non sono state prodotte opposizioni.

Caltanissetta, li

IL SEGRETARIO GENERALE