



**LIBERO CONSORZIO COMUNALE di CALTANISSETTA**  
già Provincia Regionale di Caltanissetta

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**TRIENNIO 2023 – 2025**



## INDICE

|  |    |
|--|----|
| Premessa.....  | 3  |
| Riferimenti normativi .....                              | 4  |
| Comitato unico di garanzia (CUG) .....                   | 5  |
| La Relazione sulla Performance 2022.....                 | 6  |
| Analisi quali-quantitativa delle risorse umane.....      | 7  |
| Obiettivi.....   | 9  |
| Relazione finale .....                                   | 10 |
| Piano triennale azioni positive triennio 2023/2025 ..... | 11 |

## **Premessa**

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, in particolare, 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.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta, attraverso il presente piano di azioni positive predisposto dal Segretario Generale, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

I piani di azioni positive, che hanno vigenza triennale, devono tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

## Riferimenti normativi

- 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).
- Art. 14 della legge n. 124 del 2015;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017;
- Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

## **Comitato unico di garanzia (CUG)**

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 21, c. 1, Legge 183/2010, rafforzato dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2 del 2019 e istituito presso la Provincia Regionale di Caltanissetta attuale Libero Consorzio Comunale a seguito di Deliberazione Commissariale n. 22/2012, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'art.57 comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2011 n.165 (così come modificato dall'art.21 della legge 4 novembre 2010 n.183), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni, demandavano in precedenza ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, anche al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, anche attraverso la proposta, agli Organismi Competenti, di piani formativi e di aggiornamento per le figure dirigenziali, i titolari di posizioni organizzative e per tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Libero Consorzio Comunale.

## **La Relazione sulla Performance 2022**

La Relazione sulla Performance 2022 riporta l'analisi quali-quantitativa del personale con particolare riferimento a quella di genere e di benessere organizzativo che di seguito si riproduce inserendo delle modifiche ed integrazioni.

## ANALISI QUALI-QUANTITATIVA DELLE RISORSE UMANE

### Numero dipendenti

In riferimento al numero dei dipendenti, nel corso dell'anno 2022, sono cessati dal servizio n. 18 dipendenti, pertanto il personale in servizio alla data del 31/12/2022 risulta così composto:

- N. 196 dipendenti di cui
  - n. 3 unità a tempo determinato;
  - n. 2 dirigenti a tempo determinato;

Il personale docente dell'Istituto Superiore di Studi Musicali "V. Bellini", alla data del 31/12/2021 risulta così composto:

N. 26 docenti di cui n. 10 a tempo determinato.

Un ridottissimo ricorso alle assunzioni a tempo determinato.

Il personale a tempo determinato è limitato a tre unità per il personale del comparto e due unità per il personale dirigente;

Se si analizzano, poi, i dati complessivi, disaggregandoli per tipologia professionale, si nota come la maggiore contrazione si è avuta tra i funzionari, gli istruttori e gli esecutori.

Si evidenzia, in particolare, che a causa del divieto di assunzione per le Province e dei collocamenti a riposo intervenuti in attuazione del Piano delle cessazioni, sono carenti nell'Ente le figure apicali sia di funzionari Amministrativi che Finanziari e, in generale, dei ruoli finanziari.

I destinatari del presente programma sono tutti i dipendenti del Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta. La composizione del personale, anno 2022, è articolata come segue:

| ANALISI CARATTERI<br>QUALITATIVI/QUANTITATIVI | 2022       | Uomini     | Donne     |
|---|------------|------------|-----------|
| DIRIGENTI a t.d.                              | 2          | 2          |           |
| FUNZIONARI (D) di cui 2 a t.d.                | 26         | 16         | 10        |
| ISTRUTTORI (C) di cui 1 a t.d.                | 56         | 29         | 27        |
| COLLABORATORI PROF. (B3)                      | 26         | 21         | 5         |
| ESECUTORI (B1)                                | 62         | 41         | 21        |
| OPERATORI (A)                                 | 24         | 21         | 3         |
| <b>TOTALE</b>                                 | <b>196</b> | <b>130</b> | <b>66</b> |
| DOCENTI LICEO MUSICALE                        | <b>26</b>  | <b>21</b>  | <b>5</b>  |

## ANALISI DI GENERE

| Indicatori                            | Valore<br>2021 | Valore<br>2022 |
|---------------------------------------|----------------|----------------|
| Età media del personale (anni)        | 58,13          | 54,59          |
| Età media dei dirigenti (anni)        | 51,66          | 47             |
| % di dipendenti in possesso di laurea | 9,38%          | 9,69%          |
| % di dirigenti in possesso di laurea  | 100%           | 100%           |
| Ore di formazione                     | 246            | 218            |
| % personale in quiescenza             | 7,82%          | 8,45%          |
| Costi di formazione                   | € 8.795,00     | € 4.784,00     |

## ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

| Indicatori                                   | Valore<br>2021 | Valore<br>2022 |
|--|----------------|----------------|
| Tasso di assenze                             | 21,66%         | 26,60          |
| Tasso di dimissioni premature                | 1,18%          | 1,53%          |
| Tasso di infortuni                           | 2,75%          | 2,55%          |
| Stipendio medio percepito dai dipendenti     | € 26.281       | € 21.917       |
| % di personale assunto a tempo indeterminato | 0,00%          | 0,00%          |

| Indicatori   | Valore<br>2021 | Valore<br>2022 |
|--|----------------|----------------|
| % di dirigenti donne   |                |                |
| % di donne rispetto al totale del personale                                | 32%            | 30,43%         |
| Stipendio medio percepito dal personale donna                              | €24.998        | €20.932        |
| % di personale donna assunto a tempo indeterminato                         | -----          |                |
| Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non) | -----          |                |
|  | 57,63          | 58,97          |
| % di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile       | 11,11%         | 14,51          |



## **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 nelle seguenti aree strategiche di intervento suggerite anche dalle finalità indicate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

- a) Prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, auspicando la possibilità di completare tutte le procedure assunzionali in corso;
- b) Rafforzamento del CUG e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- c) Promozione delle pari opportunità nell'organizzazione del lavoro, nello sviluppo di carriera e nella conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

## **Relazione finale**

Considerate le criticità economiche dell'Ente le azioni positive da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi non possono comportare oneri di spesa.

Considerato che la situazione di incertezza istituzionale che caratterizza l'ente condiziona la programmazione triennale e, pertanto, nel 2023 vengono indicate le azioni positive, mentre nel 2024 e 2025 si prevederà la verifica delle azioni programmate e l'implementazione delle stesse.

Pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, il seguente Piano costituisce uno strumento programmatico finalizzato a dare organicità alle azioni positive già avviate dall'Ente per il conseguimento degli obiettivi sopra definiti, ha validità triennale ed è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate.

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE ANNO 2023**

- Analisi del contesto esterno;
- Analisi dati disponibili nel data-base del personale;
- Analisi quali-quantitativa del personale;
- Azioni finalizzate a:
  - ✓ Facilitare la circolazione delle informazioni sull'organizzazione del lavoro;
  - ✓ Rimuovere gli ostacoli che impediscono pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei luoghi e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
  - ✓ Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
  - ✓ Migliorare il benessere organizzativo;
  - ✓ Contrastare il fenomeno di mobbing e delle molestie sessuali;
  - ✓ Garantire pari opportunità per l'accesso al lavoro.
  - ✓ Curare che la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, ivi compreso quello apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008).
  - ✓ Garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.
  - ✓ Promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

### **ANNI 2024 – 2025**

- Verifica/monitoraggio azioni proposte
- Implementazione/ridefinizione.