



COMUNE DI MOTTA SANT'ANASTASIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

nr. 91 del Reg. data 29-08-2018

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - ART. 48 COMMA 1 D.LGS. 198/2006 E S.M.I. - TRIENNIO 2018/2020.

L'anno duemiladiciotto, il giorno VENTINOVE del mese di AGOSTO alle ore 13,15 e segg. nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg:

	P	A	
1. CARRA' ANASTASIO	X		Sindaco
2. BELLIA ANTONIO	X		Vice Sindaco
3. DISTEFANO TOMMASO S.M.		X	Assessore
4. ALECCI MARIA GIOVANNA		X	Assessore
5. GIARDINARO SALVATORE	X		Assessore
TOTALE	3	2	

Assiste il Segretario Comunale Dott. Loredana Patti, Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, recepita con L.R. n. 48/91, come modificata dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonchè ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/267 e s.m.i.;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti: (1)

aggiunte/integrazioni (1)

modifiche/sostituzioni (1)

con separata unanime votazione, dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91; (1)

(1) Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.

N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' – ART. 48 COMMA 1 D.LGS. 198/2006 E S.M.I. – TRIENNIO 2018/2020.

Proponente: il Sindaco/ l'Assessore val ramo

Proponente/redigente. Il funzionario

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Considerato che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e rappresentano misure 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;

Rilevato che il Segretario Comunale, in collaborazione con il Servizio Personale ha provveduto a definire un apposito piano triennale di azioni positive, preordinato a garantire l’attuazione delle leggi di pari opportunità, ad armonizzare l’attività dell’ente al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e a migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

Vista la bozza di piano allegata;

Dato atto che in data 31/07/2018 prot. 11991 la bozza di Piano è stata trasmessa alla Consigliera di parità territorialmente competente e, per opportuna conoscenza, alla R.S.U. e alle OO.SS.;

Rilevato che la Consigliera di parità territorialmente competente non ha formulato osservazioni alla bozza di piano;

Dato atto infine che la costituzione del CUG è prevista tra le azioni positive del piano de quo quale obiettivo da realizzare entro il primo anno di applicazione;

PIANO DI AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2018/2020
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

PREMESSA:

Il Comune di Motta Sant'Anastasia, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e **“temporanee”** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”. In essa si mette in luce, in particolare, quanto sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche

ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di Motta Sant'Anastasia, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività 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, e ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALLA DATA ODIERNA (31.07.2018)

Alla data odierna (31.07.2018) la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI DI RUOLO N. 87
DONNE N. 45
UOMINI N. 42

Così suddivisi per AREA:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
I – Servizi generali	08	13	21
II- Economico finanziaria	06	12	18
III – Servizi demografici	02	11	13
IV -Tecnica	05	02	07

V –Polizia Municipale	05	02	07
VI - Urbanistica	16	05	21
TOTALE	42	45	87

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	13	02
B	17	31
C	10	10
D	02	02
Titolari PP.OO.	02	01
Segretario		01
TOTALE	44	47

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	02	02	04
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	10	10	20
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	12	10	22
Posti di ruolo a part-time	05	21	26
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	08	02	10
Posti di ruolo a part-time	05		05

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, 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.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2018/2020 questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **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.
- **Obiettivo 5.** Promuovere azioni di informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sui temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Motta Sant'Anastasia si impegna a:

- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro idonee a prevenire: a) Pressioni o molestie sessuali; b) casi di *mobbing*; c) atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; d) atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane al fine di favorire le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;

- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.
- 2. Per le finalità di cui al presente Piano il Comune di Motta Sant'Anastasia si impegna alla costituzione del C.U.G. "Comitato Unico 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) entro il primo anno di applicazione.
- 3. Il Comune di Motta Sant'Anastasia si impegna a promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale entro il secondo anno di applicazione del presente Piano.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e 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 uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Il principio di cui sopra è osservato oltre che nelle procedura di reclutamento dall'esterno anche in qualsiasi tipo di procedura selettiva interna, ivi compresa il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, 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

da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, 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

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Motta Sant'Anastasia garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione. A tal fine sono favorite 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 l'attenzione alla persona e 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. Nel quadro delle politiche sopradette, il Comune di Motta Sant'Anastasia si impegna a istituire, nel rispetto della vigente normativa contrattuale, la banca delle ore, quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione tra vita familiare ed attività professionale, entro il terzo anno di applicazione del presente Piano.
3. L'Ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte del personale dipendente della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete internet del Comune.

Art. 6

Ambito di azione: informazione e sensibilizzazione (OBIETTIVO 5)

1. Il Comune di Motta Sant'Anastasia si impegna a promuovere iniziative volte ad assicurare l'adeguata informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sui temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo, anche tenuto conto dei risultati del monitoraggio dell'attuazione del presente Piano.

Art. 7

Durata e monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente attraverso l'Ufficio Personale.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

A tal fine sarà costituito un tavolo di monitoraggio all'interno del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Il Comune provvede a rendere noti i risultati del monitoraggio sull'attuazione del presente Piano attraverso la pubblicazione di un relazione annuale, predisposta a cura del Responsabile del Servizio Personale (Responsabile Area I), sul sito web istituzionale all'interno della sezione "Amministrazione trasparente". La relazione dà altresì conto delle attività svolte dal C.U.G.

Ritenuto che il proposto piano sia meritevole di approvazione e che in conseguenza della sua attuazione non deriveranno nuovi e/o diversi maggiori oneri a carico del bilancio dell'ente;

Acquisiti ai sensi degli art. 53 e 55 della legge 142/90, come recepita dalla l. r. n.48/91, art.1, comma 1, lett.i, l.r. 48/91, come integrato dall'art.12, l.r. 30/2000 e dell'art. 147 bis d.lgs. 267/2000 i prescritti pareri di regolarità;

PROPONE

- 1. **di approvare** il piano triennale 2018/2020 di azioni positive, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del d.lgs. 198/2006 e s.m.i., quali misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne; misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- 2. **di dare atto** che il piano approvato e' quello di cui al documento allegato sotto la lettera a);
- 3. **di dare atto** che l'istruttoria del presente atto è stata curata dal Segretario comunale di concerto con l'Ufficio Gestione risorse umane;
- 4. **di dare atto** che la costituzione del CUG è prevista tra le azioni positive del piano de quo quale obiettivo da realizzare entro il primo anno di applicazione
- 5. **di disporre**, fermo il regime di pubblicità legale della presente deliberazione, la pubblicazione del piano in parola nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente;

Proposta di Deliberazione n. ____ del _____

Parere in ordine alla regolarità tecnica: Favorevole/Contrario per i seguenti motivi:

.....

.....

.....

Li, 28/8/18

IL RESPONSABILE DELL'AREA I
Dott. Giovanna Di Naso

Parere in ordine alla regolarità contabile: Favorevole/Contrario per i seguenti motivi:

.....

.....

.....

Li, 28/8/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott. Salvatore Spataro

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi degli artt. 151 e 183 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, si attesta la copertura finanziaria e si annotano le prenotazioni degli impegni di spesa:

Intervento	Bilancio	Impegno	Data	Importo
		n.		€.
		n.		€.
		n.		€.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Li, _____

Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO
COM.LE

È copia conforme per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO GENERALE

Li,

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo al n. del registro in data

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Li,

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto, responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio, visto lo Statuto Comunale,

ATTESTA

che la presente delibera è stata pubblicata, dal al, per rimanervi, a norma dell'art. 11 della L.R. n. 44/91 e ss. mm. ii., per quindici giorni consecutivi, nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico ai sensi dell'art. 32, comma 1, della L. 18.06.2009 n. 69.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Li,

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. comma della L.R. n. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni.

IL SEGRETARIO COMUNALE