



Comune di Castell'Umberto

Provincia di Messina

N° 105 del 01-06-2018

ORIGINALE DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Piano triennale delle Azioni Positive – Approvazione.

L'anno **Duemiladiciotto** il giorno **UNO** del mese di ~~Maggio~~ **Giugno** alle ore **11,10** e seguenti, nella sala delle adunanze del Comune, a seguito di regolare convocazione, la Giunta Municipale si è riunita nelle seguenti persone:

		Presente	Assente
1	Dr. Vincenzo Biagio LIONETTO CIVA Sindaco – Presidente	P	
2	D.ssa Alfonsa Maria Ezia CONTI NIBALI Assessore–Vice Sindaco		A
3	Rag. Valeria IMBROGIO PONARO Assessore	P	
4	Dr Giuseppe PRUITI CIARELLO Assessore		A
5	Dott.ssa Sarina BATTAGLIOLA	P	

Presiede il Sindaco Dott. Vincenzo Biagio **LIONETTO CIVA**

Assiste il Segretario Dott.ssa Rachele **CARISTO**

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

Proponente: SINDACO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 104 DEL 28-05-2018

OGGETTO: Piano triennale delle Azioni Positive – Approvazione

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità, approvato con Decreto Legislativo n.198/2006, è fatto obbligo alle Pubbliche Amministrazioni, Enti Locali compresi, di predisporre dei piani triennali per le azioni positive da mettere in campo per la rimozione degli ostacoli che impediscono ovvero ostacolano la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge n.183/2010 ha istituito il Comitato Unico di garanzia, in sostituzione del Comitato per le pari opportunità e unificato le competenze dei diversi organismi operanti nel campo del superamento delle discriminazioni sui luoghi di lavoro.

RICHIAMATA la Direttiva 23-05-2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

RICHIAMATO INOLTRE l'art.19 "pari opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie locali del 14-09-2000.

VISTI:

- il Decreto Legislativo 18-08-2000 n.267 (Testo Unico sull'ordinamento degli EE.LL.);
- il Decreto Legislativo 01-04-2006 n.198;
- l'Ordinamento Regionale EE.LL.

PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa che qui di seguito si intendono integralmente richiamate:

1. Di approvare l'allegato "Piano triennale delle Azioni Positive 2018/2020 redatto ai sensi dell'art.48 del Decreto legislativo n.198/2006 recante "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28-11-2005, n.246" allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale;
2. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e di monitoraggio del Piano;
3. Di trasmettere il presente atto, per il tramite dell'ufficio del Personale, alla Consigliera Regionale di parità presso l'Assessorato del Lavoro Regione Sicilia, alla Consigliera Provinciale di Parità della Provincia di Messina, alle R.S.U. e alle OO.SS.;
4. Di pubblicare il presente atto nell'Albo Pretorio e sul sito istituzionale del Comune, Sez.Amministrazione Trasparente.

IL SINDACO





Comune di Castell'Umberto

Città Metropolitana di Messina

Via Garibaldi, 27 - 98070 - Castell'Umberto (ME)
Telefono. 0941.438350 - fax 0941.438657
P. Iva 01032850834 - C.F. 84004180836
www.comune.castellumberto.me.it -
e.mail: info@comune.castellumberto.me.it - comune.castellumberto@pec.it



**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (pap)
TRIENNIO 2018-2020**

PREMESSA

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari opportunità" accorpa in un unico testo le disposizioni di cui alla legge n. 125/1991 ed al D.lgs. n. 196/2000 e, all'art. 48, prevede 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, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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, fra 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 attività 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.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il Comune di Castell'Umberto, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Con il presente Piano di Azioni Positive in particolare, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che potenzino e garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto, altresì, della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. all'accesso al lavoro tramite sistemi di selezione che garantiscano pari opportunità tra uomini e donne;
3. agli orari di lavoro;
4. alla individuazione di strumenti giuridici volti a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione concreta del principio della pari opportunità.

ANALISI DEL CONTESTO COMUNALE

La formulazione del piano tiene inevitabilmente conto della struttura organizzativa del Comune che è caratterizzata da un sufficiente equilibrio tra i generi; difatti, la situazione del personale in servizio, compresi i dipendenti con contratto a termine e personale ASU alla data attuale è la seguente:

Lavoratori	Dirigenti	Posizioni organizzative	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat A
Donne	Segretario Comunale	1	1	16	3	18
Uomini		2	2	21	9	24
TOTALE		3	3	37	12	42

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs.n. 267/2000:

Donne: n. 1

Uomini: n. 2

I livelli dirigenziali sono così rappresentati.

Segretario comunale n. 1 donna

Gli strumenti normativi fondamentali, quali lo statuto e il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi sanciscono, quale principio fondamentale nella gestione delle risorse umane, le pari opportunità di lavoro tra uomo e donna.

Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, l'attuale situazione è la seguente:

Sindaco:

Consiglio Comunale: n. 6 donne, n. 9 uomini

Giunta Comunale : n. 3 donne, n. 2 uomini (ivi compreso il sindaco).

Si evidenzia che il Comune di Castell'Umberto è interessato alle consultazioni elettorali del 10-24 giugno per il rinnovo delle cariche Amministrative (Sindaco, Consiglio, Giunta).

In proposito, si ritiene che un contributo rilevante al riequilibrio di genere negli organi, elettivi e non, del Comune potrà essere offerto dalla recente legge n. 215/2012 recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni". Detta legge, all'art. 1 comma 2, impone l'obbligo di adeguare lo Statuto e i Regolamenti del Comune alle disposizioni di cui all'art. 6 del TUEL: tale articolo 6, al comma 3, è stato modificato nel senso che la parola "promuovere" è stata sostituita dalla parola "garantire", con ciò significando che alle mere affermazioni di principio si sostituiscano previsioni più concretamente applicabili.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

L'articolazione del piano avviene per obiettivi articolati in azioni positive, ossia in strumenti che si sostanziano in interventi concreti, miranti ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini. Entro il gennaio successivo di ciascun anno, il Segretario Comunale, in confronto con il CPO, verificano le azioni effettuate nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso. Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

OBIETTIVO N. 1: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera secondo le limitazioni e le condizioni imposte dalle vigenti disposizioni di legge.

L'obiettivo si propone di formare il personale dipendente ai fini del miglioramento delle risorse umane onde rendere possibile all'amministrazione creare un ambiente di lavoro di valorizzazione delle capacità professionali reciproca nell'ottica di parità fra i sessi.

Azione positiva: a) Attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazioni di genere; b) nella scelta delle tematiche da approfondire, ferma restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenze dell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere, tenendo conto anche delle aspettative del personale dipendente; c) organizzare, ove possibile, i percorsi formativi con modalità idonee a conciliare la vita professionale e la vita familiare e quindi con ampio ricorso a forme di flessibilità e compensazione oraria che facilitino l'accesso alla formazione di tutto il personale, tenendo conto anche di particolari esigenze collegate al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne nella famiglia; d) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Destinatari: tutti i dipendenti.

OBIETTIVO N. 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e nelle selezioni, 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. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Castell'Umberto valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, 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 proposte di nomina.

Azione positiva: Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, con attenzione all'attuazione anche negli avvisi per procedure interne.

Destinatari: tutti i dipendenti.

OBIETTIVO N. 3: Gestione flessibile degli orari di lavoro.

L'Amministrazione comunale intende favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Azione positiva 1: Concordare articolazioni orarie legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Destinatari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

OBIETTIVO N.4: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

L'Amministrazione Comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende dotarsi di organismi e di strumenti di attuazione delle azioni previste nel Piano.

Azione positiva: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale.

La durata del piano triennale decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato nell'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera Regionale di parità presso Assessorato del lavoro Regione Sicilia e alla Consigliera provinciale di parità della provincia di Messina.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune di Castell'Umberto. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Costituzione della Repubblica Italiana: art.2,art.3, parte prima art. 37, parte prima art. 51 (come modificato dalla legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003), parte seconda, art. 117.
- Legge n.125 del 10.4.1991 "Azioni positive per la realizzazione della pari opportunità uomo-donna nel lavoro".
- Legge n. 215/1992 sulla imprenditorialità femminile, per favorire il lavoro autonomo delle donne.
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali".
- Legge n.53/2000, sui congedi parentali.
- D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151,"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche".
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011 recante "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).
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".
- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19).

In ordine alla superiore proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08.06.1990, n. 142 recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i della L.R. 11.12.1991, n. 48 e successive modifiche ed integrazioni, sono stati espressi i seguenti pareri:

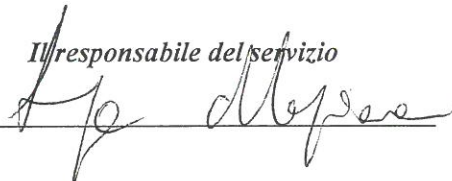
Il responsabile del Servizio RESPONSABILE AREA STAFF

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere

favorevole

sfavorevole

Li 28-05-2018
Il responsabile dell'Istruttoria

Il responsabile del servizio


IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere

favorevole

sfavorevole

Li 28-05-2018

Il responsabile l'ufficio ragioneria

ed inoltre il responsabile del servizio finanziario, a norma dell'art. 55 della legge 142/90, recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i della L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni, **ATTESTA** che la complessiva spesa di € _____ trova la copertura finanziaria al codice di bilancio:

Destinato a _____ Competenze

Residui

Li _____

Il responsabile l'ufficio ragioneria

LA GIUNTA

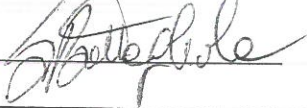
Vista la superiore proposta di deliberazione;
Considerato che la proposta che precede è meritevole di approvazione;
Vista la Legge 08.06.1990, n. 142 e la L.R. 11.12.1991, n. 48;
Visti i superiori pareri espressi nei modi e termini di Legge;
Visto l'Ord. Amm.vo EE.LL. vigente in Sicilia;
Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e nei termini di Legge;

DELIBERA

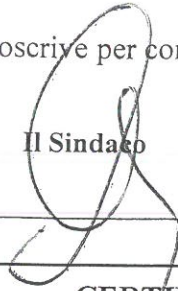
Di approvare e fare propria la proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.


L'Assessore Anziano



Il Sindaco



Il Segretario Comunale



Il presente atto è stato pubblicato
all'Albo Pretorio il 04-06-2018
e fino al 19-06-2018

L'ADDETTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme
attestazione dell'Addetto

Certifica

che la presente deliberazione è stata pubblicata
all'Albo pretorio il giorno 04-06-2018
e vi è rimasta per giorni 15 consecutivi
dal 04-06-2018 al 19-06-2018

li _____

II. SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ non essendo
pervenuti opposizioni o reclami nei 10 giorni consecutivi di pubblicazione.

Li _____

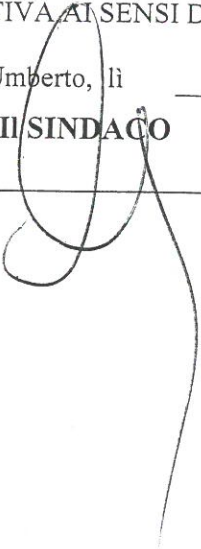
II. SEGRETARIO COMUNALE

LA PRESENTE DELIBERAZIONE IMMEDIATAMENTE

ESECUTIVA AI SENSI DELL'ART. 12 COMMA 2 DELLA L.R.44/91 e successive modifiche.

Castell'Umberto, li 01-06-2018

II SINDACO



IL SEGRETARIO COMUNALE

