



COMUNE DI CASTEL DI IUDICA

Provincia di Catania

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N 47 DEL 11-08-2016

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive – triennio 2016-2018.

L'anno duemilaesedici il giorno 11-08-2016 del mese di Agosto alle ore 17,30
In Castel di Iudica, nella sede comunale, si è riunita la Giunta Municipale.
Sono intervenuti i sigg.:

			presente	assente
1	Geom. Grasso Giuseppe	Sindaco	X	
2	<i>Sig. Granata Vincenzo</i>	Vice Sindaco	X	
3	<i>Sig. Gullotta Stefano Giuseppe</i>	Assessore	X	
4	<i>Sig.ra Turrisi Maria</i>	Assessore		X

Partecipa il Segretario comunale Dott. Luigi Rocco Bronte

Il Sindaco, constatato il numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto, proposto da.....

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la legge 8\6\1990, n.142, come recepita con L.R. n.48 dell'11\12\1991.

Vista la L.R. n.44 del 3\12\1991.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art.53 della legge n.142\90, come recepito dall'art.1, comma 1, lett.i della l.r. n.48\91, hanno espresso il seguente parere:

Il Responsabile del servizio	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole li, 03/08/2016	Il Responsabile.....
Il Responsabile di Ragioneria	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: li,.....	Il Responsabile.....

Cap. <input type="checkbox"/> Competenze <input type="checkbox"/> Residui Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario, a norma dell'art.13 della L.R. n.44 del 3\12\1991 che testualmente recita: "Gli impegni di spesa non possono essere assunti senza attestazione della relativa copertura finanziaria da parte del responsabile del servizio finanziario. Senza tale attestazione l'atto è nullo di diritto"	Somma stanziata Euro:..... variazioni in + Euro:..... variazioni in - Euro:..... somme già imp. Euro:..... somma disponib. Euro:..... Lì,..... Il Resp. serv. Finanz.
ATTESTA Come dal prospetto che segue la copertura della complessiva spesa di Euro:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: Approvazione Piano delle Azioni Positive – triennio 2016-2018.

Il Capo settore “Affari Generali e Segreteria”

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

Che l'Art. 48, del citato D.Lgs. n° 198/2006, recante “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” (D.Lgs 23/5/2000, n° 196, Art.7,comma 5) così recita: “ Ai sensi degli articoli: n° 1, comma 1, lett.c), n° 7, comma 1,e n° 57, comma 1, del D.Lgs 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'Art.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'Art.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 territoriale 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 sotto rappresentate ai sensi dell'Art.42,comma 2 lett. “d”, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3. 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 è accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”

Richiamata 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 specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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”*;

Visto il d.lgs. 165/2001, con particolare riguardo all'art 7, co. 1, lett. c, secondo cui le pubbliche amministrazioni si adoperano attivamente ad eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, e ciò agendo nelle fasi salienti del lavoro pubblico, quali l'accesso, il trattamento, le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro;

Vista la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR della sezione delle autonomie della Corte dei Conti, che nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti locali, segnala, come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto dal

d.lgs. 198/2006;

Considerato che, secondo quanto disposto dalla citata 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;

Valutato che il Piano si pone quale ulteriore strumento per il raggiungimento di un più generale obiettivo di "buona amministrazione", nella consapevolezza che l'introduzione di cosiddette *azioni positive* all'interno delle realtà di lavoro mira a rendere più efficiente l'organizzazione, favorendo una migliore utilizzazione delle risorse disponibili nel Comune di Castel di Iudica;

Visto il "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2016/2018 predisposto dall'ufficio competente
Ritenuto, pertanto, necessario provvedere all'approvazione dello stesso;

Visto il D.lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs 11/4/2006, n° 198, in particolare l'art.48;

Visto l'Ordinamento amm.vo degli EE.LL. nella regione Siciliana;

Visto lo Statuto Comunale

PROPONE

Alla Giunta Comunale, per le motivazioni esplicitate in premessa e che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

- Di approvare l'allegato "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2016/2018 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione;
- Di disporre la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione sopra trascritta, corredata dal parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30;

Ritenuta detta proposta meritevole di approvazione e fatto proprio il contenuto formale e sostanziale della stessa;

Con voti unanimi legalmente espressi

D E L I B E R A

- 1. Approvare integralmente la proposta di deliberazione sopra trascritta che si intende integralmente riportata anche se non materialmente trascritta.
- 2. Dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, stante l'urgenza, come da separata unanime votazione.

COMUNE DI CASTEL DI IUDICA

Provincia di Catania

Allegato alla delibera di G.M. n° 47 del 11.08.2016

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO TRIENNIO 2016/2018

PREMESSA

Il presente piano è adottato ai sensi del d.lgs. 198/2006, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell’art. 6 della legge n. 246 del 28 novembre 2005*”, e di quanto previsto dal d.lgs. n. 196/2000, e dal d.lgs. n. 165/2001.

L’adozione del piano triennale delle azioni positive risponde ad un obbligo normativo e intende concretizzare il principio delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le cosiddette 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, per rimediare a svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice;

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 impartita dal Ministero per le riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i diritti e le pari opportunità ad oggetto: “*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.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Castel di Iudica finalizza la propria azione al raggiungimento dell’effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i propri tempi di funzionamento in modo tale da contrastare e correggere ogni possibile discriminazione che possa derivare da pratiche o sistemi sociali.

MONITORAGGIO DELL’ORGANICO

La realizzazione del presente piano terrà conto della struttura organizza e della situazione del personale dipendente in servizio.

Al 31 dicembre 2015 i dipendente a tempo indeterminato in servizio erano complessivamente n° 27 di cui 18 uomini e 9 donne, così suddivisi:

Lavoratori	Categ. D	Categ. C	Categ. B	Categ. A	Totale
Uomini	4	10	3	1	18
Donne	2	6	1	0	9
Totale	6	16	4	1	27

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il segretario comunale a scavalco (uomo);
- n° 1 unità (cat.D) incaricata ai sensi dell'Art.110 del D.Lgs 267/2000;
- n° 12 dipendenti a tempo determinato (ex articolisti), così distinti:

Lavoratori	Categ. D	Categ. C	Categ. B	Categ. A	Totale
Uomini	0	2	2	0	4
Donne	0	3	1	4	8
Totale	0	5	3	4	12

I dipendenti titolari di posizioni organizzative , ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'Art.107 del D.Lgs 267/2000, risultano essere:

n° 3 dipendenti uomini a tempo indeterminati Cat. D;

n° 1 dipendente donna a tempo indeterminato Cat. D;

n° 1 uomo cat. D incaricato ai sensi dell'Art.110 – 2° comma – del D.lgs 267/2000;

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, come previsto dall'Art.48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiori ai due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del prossimo triennio, e precisamente negli anni 2016,2017 e 2018, il Comune di Castel di Iudica intende realizzare un piano di *Azioni Positive* orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente del lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Vengono qui di seguito elencati gli obiettivi che si intendono raggiungere:

- a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro;**

Adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro , conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica;

- b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.**

Verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione, nel rispetto delle disponibilità in bilancio, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e per 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 accessibile anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

c) attuare le previsione normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;

Il Comune tiene in debita considerazione le esigenze del personale legate a motivi familiari o a particolari condizioni psicologiche, in particolare, a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli e nei ruoli e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ferma restando la disciplina del C.C.N.L.

Si intende continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemporando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali part-time e la flessibilità dell'orario.

Per quanto riguarda la flessibilità di orario, i permessi, le aspettative e i congedi si intende:

- promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
- migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Si intende, altresì, attuare l'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri in rapporto alle richieste.

d) Tutela dell'ambiente di lavoro

Garantire la tutela dell'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.

Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Eventuali segnalazioni, anche anonime, dovranno essere consegnate al competente ufficio, il quale, riservando la massima discrezione, provvederà ad analizzare e verificare il contenuto delle stesse.

e) Gestione assunzioni

Il Comune garantisce che la composizione delle commissioni di concorso sia conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che, pertanto, venga sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi.

Inoltre, si impegna che venga osservato il principio delle pari opportunità nelle procedure di

reclutamento del personale, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso ai concorsi/selezione, si assicurerà che gli stessi siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non esistono posti nella vigente dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o donne.

DURATA

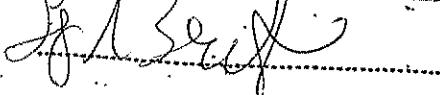
Il presente piano ha durata triennale 2016/2018. Il piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso accessibile a tutti i dipendenti.

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

IL SINDACO



IL SEGRETARIO COMUNALE



L'ASSESSORE



Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. n.44 del 3 dicembre 1991 è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno 12 AGO 2016 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.11, comma 1)

L.,

Il Segretario comunale

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n.44 pubblicata all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi dal 12 AGO 2016 al 27 AGO 2016, come previsto dall'art.11, a seguito degli adempimenti sopra attestati.

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO.

Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art.12, comma 1).

Dichiara immediatamente esecutiva.

Dalla residenza municipale, il 11-08-2016

Il Segretario comunale

