



CITTÀ DI CARLENTINI

PROVINCIA DI SIRACUSA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 17

Oggetto:

"Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2021/2023 ai sensi dell'art.48 del D.Lgs n.198/06".

L'anno duemilaventuno, il giorno diciannove (19) del mese FEBBRAIO, alle ore 13,30 si è riunita la **Giunta Municipale** con l'intervento dei Signori:

1) STEFIO	Giuseppe	Sindaco
2) LA ROSA	Salvatore	Vice Sindaco
3) RIPA	Maria Rosa	Assessore
4) NARDO	Sebastiano	Assessore
5) FAVARA	Massimiliano	Assessore

Presente	Assente
×	
×	
	×
×	
×	

Presiede il Sindaco **Dott. Giuseppe Stéfio**

Partecipa il ^{v.} Segretario Generale **D.ssa Giuseppa Ferrauto**

Il Presidente, constatato la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

Ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e art. 12 della L.R. n.30/2000, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa sulla presente proposta di deliberazione:

Favorevole Contrario _____

Li 11-02-2021

La Responsabile dell'Area I
Vacirca Vincenza

Ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e art. 12 della L.R. n.30/2000, si esprime il seguente parere di regolarità contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa sulla presente proposta di deliberazione:

Favorevole Contrario _____

Non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Li 19-02-2021

La Responsabile del Servizio Finanziario
D.ssa Giuseppa Ferrauto

La Responsabile dell'Area I, Vacirca Vincenza, sottopone alla Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, avente ad oggetto:

"Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2021/2023 ai sensi dell'art.48 del D.Lgs n.198/06".

- Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D. Lgs. 198/2006, art. 48, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005 n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- Precisato che la Direttiva 23/05/07 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- Precisato, altresì, che il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04/03/2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni", con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e prescrivono l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- Che detto Piano prescrive che attraverso un'attività conoscitiva, di analisi e monitoraggio, si devono individuare misure specifiche per eliminare sul posto di lavoro nella pubblica amministrazione, ogni forma di discriminazione eventualmente rilevata, mira al raggiungimento di specifici obiettivi, protesi a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro; nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; nonché quello di promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; infine, quella di promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.
- Considerato che il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato annualmente;
- Ritenuto che questa amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". La stessa norma prevede, in caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.
- Visto lo Statuto Comunale;
- Visto il D. Lgs 18/08/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);
- Vista la L. 28/12/2001 n. 448;
- Visto il D. Lgs. 01/04/2006 n.198;

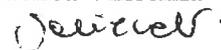
P R O P O N E

1. Di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023 redatto ai sensi dell'art.48 del D. Lgs. 198/2006.

2. Di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo Pretorio online dell'Ente, sul sito internet e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali.
3. Di trasmettere lo stesso alle Organizzazioni Sindacale ed alle RR.SS.UU..

La Responsabile dell'Area I

Vacirca Vincenza



LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2021/2023, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n.198/2006.**

Preso visione del piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, allegato alla presente, i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Considerato che la stessa è corredata dei pareri e delle attestazioni prescritti dall'art. 53 della legge 8 giugno 1990 n. 142, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e modificata dall'art. 12 comma 1° della L.R. 30/2000, allegati al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Visto lo Statuto Comunale;

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

Vista la L. R. 44/91;

Vista la L. n. 142/90, nonché le LL. RR. n.48/91 e n.30/00;

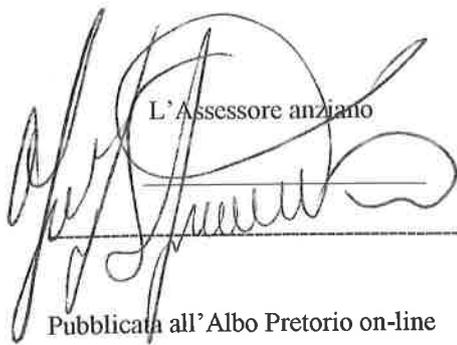
Visto il vigente O.A.EE.LL. della Regione Siciliana;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge anche per quanto attiene l'immediata esecuzione della presente deliberazione;

DELIBERA

1. La premessa, che qui si intende riportata per relationem, costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. Di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023 redatto ai sensi dell'art.48 del D. Lgs. 198/2006, allegato alla presente per costituire parte integrante e sostanziale;
3. Di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo Pretorio online dell'Ente, sul sito internet e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali;
4. Di trasmettere lo stesso alle Organizzazioni Sindacale ed alle RR.SS.UU.;
5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91.

Letto approvato e sottoscritto


L'Assessore anziano


Il Sindaco
Giuseppe Stefio


Il Segretario Generale
D.ssa Giuseppina Ferrauto

Publicata all'Albo Pretorio on-line

dal _____

al _____

Il Messo comunale

Il Segretario del Comune

CERTIFICA

Su conforme relazione del Messo comunale incaricato per la pubblicazione degli atti che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal giorno _____ senza opposizioni o reclami.

Li, _____

Il Segretario Generale

La presente delibera è divenuta esecutiva in data _____

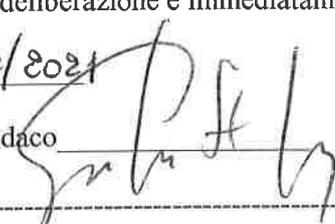
Li, _____

IL Segretario Generale

La presente deliberazione è immediatamente esecutiva

Li, 19/02/2021

Visto: Il Sindaco



V.
Il Segretario Generale


D.ssa Giuseppina Ferrauto

La presente delibera è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio _____ in data _____



CITTA' DI CARLENTINI

PROVINCIA DI SIRACUSA

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021-2022-2023

PREMESSA

La Legge 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro" stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano "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", tendendo, in tal modo, a realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

Il Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della L. n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...) ", non solo in ordine all'accesso, al trattamento, e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla "sicurezza sul lavoro";

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero 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.

Inoltre, il Piano triennale di Azioni Positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198) vuole porsi nel contesto del Comune di Carlentini come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà dell'Ente.

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 delle donne, per rimediare a svantaggi in determinati profili senza alcuna prerogativa di genere.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso e possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

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.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

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

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- a. DONNE n. 75**
- b. UOMINI n. 77**

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

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

- Alla formazione continua di tutti i dipendenti attraverso la partecipazione ai corsi che offrano possibilità di crescita, di aggiornamento e dell'uso delle tecnologie digitali in genere;
- Al miglioramento del benessere organizzativo, attraverso un progetto di percorso formativo che prevede l'acquisizione di metodi di lavoro di collaborazione e di cambiamento.
- Al potenziamento delle misure per la flessibilità degli orari di lavoro dei dipendenti, volta alla conciliazione lavoro-vita familiare;
- All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
- Applicazione concreta alla struttura dell'Ente profili senza alcuna prerogativa di genere;
- All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
- Alla gestione e sviluppo delle nuove tecnologie tenendo conto delle risorse disponibili, e conseguente diffusione degli strumenti informatici per lo smart work dei lavoratori fuori sede e smart office in sede.

FORMAZIONE

Il Comune di Carlentini favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale, mirata all'integrazione alla valorizzazione e adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori, tenendo conto delle peculiarità attitudinali, senza discriminazioni tra uomini e donne, al fine del superamento delle disparità, per il contrasto delle discriminazioni, tutelandone la salute e la sicurezza e quindi il benessere lavorativo, predisponendo un

ambiente di lavoro positivo e propositivo di pareri, osservazioni da parte del personale, come metodo permanente per assicurare una buona efficienza dei servizi.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;

Favorire le competenze digitali per la relativa transizione rinnovando ed incrementando le postazioni di lavoro informatiche per migliorare la comunicazione interna e per lo svolgimento del lavoro agile anche da accesso remoto.

FLESSIBILITÀ' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nel Comune di Carlentini è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno. Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Il Comune di Carlentini, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'ente deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione.

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.

DURATA DEL PIANO E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il piano è stato sottoposto alla valutazione del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art.57 del D.Lgs 31/03/2001, n.165, come modificato dall'art.21 della legge 04/11/2010, n.183 e sarà trasmesso alle RR.SS.UU. e alle organizzazioni sindacali.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio online dell'Ente e sul sito istituzionale dell'Ente.

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