



COMUNE DI SANTA MARGHERITA DI BELICE
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

COPIA DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 4 del 20/01/2020

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive. Triennio 2020-2022.

L'anno duemilaventi, il giorno venti, del mese di gennaio, alle ore 13,30 nella Casa Comunale, nella consueta sala delle adunanze, in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg:

		<i>Presente</i>
<i>Sindaco</i>	VALENTI Francesco	SI
<i>Assessore</i>	ABRUZZO Giacomo	NO
<i>Assessore</i>	MARINO Maurizio	NO
<i>Assessore</i>	RABITO Filippo	SI
<i>Assessore</i>	SCARPINATA Rosa	SI

Presiede il Sindaco Dott. Francesco Valenti

Partecipa il Segretario Comunale Dott. ssa Antonina Ferraro

Il Presidente, constatata la legalità, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

Il Sindaco preliminarmente fa dare lettura dell'allegata proposta di deliberazione che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, predisposta dall'Ufficio responsabile su iniziativa dell'A.C., sulla quale sono stati espressi i pareri previsti dalla L.R. 48/91, come modificata dalla Legge Regionale n.30 del 23/12/2000.

Successivamente invita la Giunta alla trattazione dell'argomento in oggetto.

Dopo breve discussione.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione munita dei pareri previsti dall'art. 1, comma 1° lettera i della L.R. 48/91 come modificato dall'art.12 della L.R. 30/2000;

Considerato che gli elementi istruttori e valutativi inseriti nella proposta permettono di accettarla "in toto";

Ritenuto, pertanto, di dover comunque approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

Visto l'art.12 L.R. n.44/91, 1° comma;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nella forma palese;

DELIBERA

I) Di approvare l'allegata proposta di deliberazione ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione, ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che fa parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Con successiva votazione unanime favorevole, espressa in forma palese e previa proclamazione del Sindaco;

DELIBERA

Altresì, di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art.12, 2° comma della L.R. n.44/91, stante l'urgenza di provvedere in merito.



COMUNE DI SANTA MARGHERITA DI BELICE
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Approvazione Piano delle Azioni Positive. Triennio 2020 – 2022.
---------	--

INIZIATIVA DELLA PROPOSTA : *ufficio Risorse Umane –
Responsabile Luigi Milano*

=====

SETTORE RISORSE UMANE E TRIBUTI

Ufficio Proponente: Risorse Umane

Ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale n° 30 del 23/12/200, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

Lì _____

Il Responsabile del Settore

F.to: Luigi Milano

SETTORE FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale n° 30 del 23/12/200, si esprime:

- Parere favorevole di regolarità contabile.
- Parere non dovuto in quanto l'atto non ha rilevanza contabile

Lì 20/01/2020

Il Responsabile del Settore

F.to: d.ssa Russo Francesca Valentina

TESTO DELLA PROPOSTA

Visto il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, laddove 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. Leg.vo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla L. 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 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*”;

Dato atto che 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;

Considerato:

- che le azioni positive rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate sul piano sostanziale a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;
- che le intrinseche peculiarità in termini di misure speciali inducono a ritenere che non trattasi di misure generali ma specifiche e ben definite, in quanto relativizzate in un determinato contesto onde rimuovere attraverso azioni concrete ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;
- che trattasi al contempo di misure “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne,

Ritenuto, pertanto, necessario 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;

Visto l’allegato **Piano Triennale delle Azioni Positive 2020 - 2022** che dall’analisi del quadro odierno indica obiettivi ed azioni onde promuovere una serie di iniziative concrete volte al perseguimento di una effettiva parità di ruoli ed opportunità per entrambi i generi;

Visto il D. Lgs 267/2000;

Visto il D. Lgs 165/2001;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Visti i pareri espressi a margine;

PROPONE

Di approvare l’allegato **Piano Triennale delle Azioni Positive 2020 – 2022** che forma parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione.

Trasmettere copia del **Piano Triennale delle Azioni Positive al Consigliere per le pari opportunità presso l’Ufficio provinciale del Lavoro di Agrigento.**



COMUNE DI SANTA MARGHERITA DI BELICE
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2020 - 2022

(Art. 7, comma 5, D. LGS 23.05.2000 n. 196)

Art. 1
Finalità

Il Comune di Santa Margherita di Belice finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna. A tal fine il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità.

Il Comune di Santa Margherita di Belice, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle norme relative alla pari opportunità, armonizza la propria attività al fine del perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al fine di migliorare, nel rispetto dei C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Art. 2
Analisi del Personale

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori e lavoratrici. 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 dotazione di personale dell'Ente.

LAVORATORI A TEMPO PIENO

	Cat D	Cat C	Cat B	Cat A	Totali
Donne	1	3	2		6
Uomini	2	5	3	8	18
Totali					24

LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

	Cat D	Cat C	Cat B	Cat A	Totali
Donne	1	28	7	7	43
Uomini		9	2	6	16
Totali	1	37	9	11	58

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.1, comma 2, lettera d), della legge n. 125 del 1991, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi, anzi, complessivamente, la presenza femminile supera quella maschile.

Art. 3 Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione 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 al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 4 Ambito d'azione: ambiente di lavoro - Obiettivo 1

1. 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.

2. Quadro prospettico delle azioni, organizzazione di un servizio di ricezione di eventuali segnalazioni, anche anonime, da consegnare al Responsabile del Servizio Personale riservando la massima discrezione, e che mensilmente provvederà ad analizzare e verificare il contenuto delle stesse.

Art. 5 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.
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.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 6

Ambito di azione: formazione - Obiettivo 3

1. 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 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 del 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. 7

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie - Obiettivo 4

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematiche le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.
3. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:

- Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
- 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 ed in uscita.
- Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Occorre procedere attraverso dinamiche di sintesi contemperino le esigenze, delle lavoratrici tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione.

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

Art. 8 Durata

Il presente piano ha vigenza per il triennio 2020 – 2022. Verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

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

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to: Rag. Rosa Scarpinata

SINDACO
f.to:Dott. Francesco Valenti

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to: Dott.ssa Antonina Ferraro

=====
Il sottoscritto Segretario Comunale

ATTESTA

Che la presente deliberazione, ai sensi del 2° comma dell'art. 12 della L.R. N.44/91, è stata dichiarata immediatamente esecutiva.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to: Dott. ssa Antonina Ferraro

=====
Copia conforme, in carta libera, per uso amministrativo.
Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

=====
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale;

Su conforme attestazione del messo comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio;

CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art.11 della L.R. n.44/91, e successive modifiche ed integrazioni, è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio on-line, il giorno 21/01/2020 e vi rimarrà affissa per giorni 15 consecutivi. Dalla Residenza Municipale, li 22/01/2020

Il Messo Comunale
f.to:G.Catalano / V. Montelione

Il Segretario Comunale
f.to: Dott.ssa Antonina Ferraro

=====
Copia conforme, in carta libera, per uso amministrativo.
Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE