



COMUNE DI MONTEROSSO ALMO

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE - ORIGINALE

OGGETTO: Approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2020/2022.

			P	A
PAGANO	SALVATORE	Sindaco	X	—
GIAQUINTA	CONCETTA	Assessore	X	—
MAZZARELLO	GIACOMO	“ “ “	X	—

L'anno duemilaventuno addì otto del mese di Febbraio alle ore 13,30 e ss nella residenza Municipale a seguito di regolare invito, si è riunita la Giunta Municipale.

Accertata la sussistenza del numero legale assume la Presidenza il Sindaco

Dott. Salvatore Pagano con l'assistenza del Vice Segretario Comunale Dott.ssa Morello Maria Rita.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta del responsabile Area Servizi alla persona e Servizi Culturali” avente ad oggetto:” **Approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2020/2022..**,facente parte integrante del presente atto.

Ritenuto opportuno provvedere in merito ;

Visto il decreto sindacale N°26/2019.

Visto il Regolamento degli uffici e dei servizi;

Visto il D.Lgs 267 /2000 e ss.mm.ii;

Visto l'O.R.EE.LL. ;

Visto il bilancio 2018/2020 ;

Visto il Vigente Statuto Comunale;

Visti i pareri favorevoli unanimi espressi nelle forme previste dalla legge;

Con voti unanimi espressi nelle forme previste dalla legge;

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta nel testo allegata alla presente di cui costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.



COMUNE DI MONTEROSSO ALMO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA



Giunta Municipale

Ufficio Proponente: _____

Ufficio Proponente: Ufficio del Personale

Oggetto: Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive In materia di pari opportunità – 2020/2022

La Responsabile dell'Area dei ser. alla persona e dei ser. culturali
Dott. ssa Maddalena Caruso



COMUNE DI MONTEROSSO ALMO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

Area dei servizi alla persona e dei servizi culturali

Proposta di deliberazione

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive In materia di pari opportunità – 2020/2022

PREMESSO che:

- Il Decreto legislativo n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n. 246" dispone che le Amministrazioni dello Stato, anche ad Ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;
- l'art. 48 del suddetto D.lgvo n. 198/2006 prevede che:
" ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c -, 7 comma 1 e 57 comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare 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'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 due terzi;

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 congiunta del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità avente per oggetto: *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica l'importanza del ruolo che ricoprono le pubbliche amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che, in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto legislativo n. 198/2006 prevede, per gli Enti, l'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale;

RITENUTO dover approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022, come da allegato alla presente;

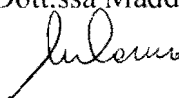
CONSIDERATO che l'atto deliberativo non comporta alcun onere di spesa;

TUTTO ciò premesso;

SI PROPONE

- 1) Di approvare, per i motivi di cui in premessa, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246"*;
- 2) Di dare atto che il provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 3) Di dare mandato al Responsabile del Servizio Personale di dare informazione in merito all'adozione del Piano alle Organizzazioni Sindacali;
- 4) Di dare atto che il Piano sarà pubblicato sul sito web del Comune nella sezione *"Trasparenza"*.

La Responsabile dell'Area dei ser. alla persona e dei ser. culturali
Dott.ssa Maddalena Caruso



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020- 2022

PREMESSA

L'art.48 del D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

FONTI NORMATIVE

- l'art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- la legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia delle pari opportunità fra uomini e donne;
- l'art.6, comma 3, del D.lgs.18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità fra uomini e donne;
- il D.lgs.30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare gli articoli 1, comma 1, lettera e); 7, comma 1; 19, comma 5 ter; 35, comma 3, lettera e); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.lgs.11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246 ";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazione nella Pubblica amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni";
- il D.lgs.25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto delle autonomie locali;

CONTENUTO DEL PIANO

Il presente Piano azioni positive (P.A.P.) si sviluppa nelle seguenti sezioni;

1. Personale in servizio
2. Obiettivi ed azioni
3. Durata .

1. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2019 è pari a n.54 unità e risulta così distinto:

Personale di ruolo	M	F
Dirigenti		
Cat. D		2
Cat C	4	15
Cat. B	19	13
Cat. A	/	/
Totale	23	31

OBIETTIVI

2. OBIETTIVI ED AZIONI: L'aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive si propone i seguenti obiettivi e azioni:

I. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

a) Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.

b) 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.

c) Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi

d) 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.

II. Formazione e riqualificazione del personale

a) I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la 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.

b) Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.

III. Conciliazioni e flessibilità orarie

a) Favorire 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 dell'attenzione la persona e temperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative del Comune e coi vincoli di finanza pubblica, quali: - garantire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, in ragione di motivate esigenze familiari personali.

b) -Consentire l'applicazione del lavoro agile/smart working;

c) -Sperimentare nuove azioni di welfare attivando l'istituto delle ferie e riposi solidali;

IV. Sicurezza sul luogo di lavoro

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro il medico competente e il Responsabile del servizio di prevenzione e sicurezza sono stati nominati in capo all'Unione dell'Ibleide;

V. Diffusione informazioni sulle pari opportunità

- a) Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune in sezione "Amministrazione trasparente"- Disposizioni generali.
- b) Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.
- c) Nel periodo di vigenza del piano potranno essere presentati pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

d) Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settori e Servizi, a tutti i cittadini.

3.DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

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

4. PUBBLICAZIONE PIANO

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso a tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune di Monterosso Almo.

Il presente Piano, se ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuto a situazioni di malessere ambientale.

Il Responsabile del Procedimento

Ai sensi dell'art. 151 comma 4 del D. lgs. 267/2000

SI ATTESTA

Che l'impegno di spesa previsto dalla presente proposta, trova copertura finanziaria all'intervento _____

Cap _____ del Bilancio _____

Li _____

Il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria

Ai sensi dell'art. 12 della L. R. 30/2000

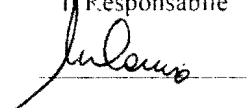
a) Ai fini della regolarità tecnica:

Parere favorevole

Parere contrario _____

Li _____

Il Responsabile



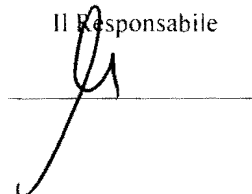
a) Ai fini della regolarità contabile:

☒ Parere favorevole

Parere contrario _____

Li _____

Il Responsabile



Il presente verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato a termini di legge

IL PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Dott.ssa Concetta Giaquinta

F.to Dott. Salvatore Pagano

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Maria Rita Morello

Reg. Albo n° _____ 2021

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line dal
al _____

IL MESSO COMUNALE

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Monterosso Almo Li _____

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- ☐ Decorsi dieci giorni dalla data d'inizio pubblicazione all'albo e nel portale informatico, nelle forme di Legge, non essendo soggetta a controllo Preventivo di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'articolo 12 primo comma della L.R. 3.12.1991 n°44 e dell'art. 4 della L.R. 23 del 05/7/1997
- ☐ E' stata dichiarata immediatamente esecutiva art.12 o 16 L.R. 44/91 e ss.mm.e ii.;

Monterosso Almo, li _____

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

o Atto trasmesso per l'esecuzione all'ufficio..... in data.....

Monterosso Almo Li _____

IL Responsabile del Servizio