**COMUNE DI MONTEROSSO ALMO****(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE - ORIGINALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle azioni positive 2024-2026 ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"

		PRESENTI	ASSENTI
SALVATORE PAGANO	Sindaco	<u> x </u>	<u> </u>
GIAQUINTA CONCETTA	Assessore	<u> x </u>	<u> </u>
MAZZARELLO GIACOMO	Assessore	<u> x </u>	<u> </u>
DBENEDETTO MARIANO	Assessore	<u> </u>	<u> x </u>
CARNIBELLA GIUSEPPINA	Assessore	<u> </u>	<u> x </u>

L'anno duemilaventiquattro il giorno ventiquattro del mese di maggio alle ore 15,12 e s.s. 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 Segretario Comunale Dott. ssa Chiara Sallemi

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta del Responsabile dell'Area delle Risorse umane ad oggetto: **Approvazione Piano Triennale delle azioni positive 2024-2026 ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"**

Ritenuto di provvedere con urgenza in merito;

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 2023/2025;

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.

Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.



COMUNE DI MONTEROSSO ALMO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA



GIUNTA MUNICIPALE

PROPONENTE : Area delle Risorse umane

OGGETTO:. APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".

Il Responsabile dell'Area affari generali e risorse umane
Dott.ssa Maddalena Caruso



COMUNE DI MONTEROSSO ALMO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA

Area Affari generali e risorse umane

Proposta di Deliberazione

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2024-2026 ai sensi dell'art. 48 del d. lgs. 198/2006, "codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Il Responsabile

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.lgs. n. 198/2006 prevede che:
" ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. e), 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 2024/2026, come da allegato alla presente;

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

TUTTO ciò premesso;

PROPONE ALLA SPETT.LE GIUNTA MUNICIPALE

- 1) **Di approvare**, per i motivi di cui in premessa, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026, 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 *"Amministrazione Trasparente"*.

Il Responsabile dell'Area affari generali e risorse umane

Dott.ssa Maddalena Caruso





COMUNE DI MONTEROSSO ALMO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI RAGUSA



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026 ALLEGATO ALLA
DELIBERA DI G.M. N. DEL**

Le Azioni Positive

Il piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Monterosso Almo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Obiettivo 2: Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Gli obiettivi generali sono volti per lo più a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; a promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; a promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra, più operativa, con l'indicazione di obiettivi e azioni specifiche. Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (di seguito CUG).

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

OBIETTIVI

- Obiettivo 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità;
- Obiettivo 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni su temi di pari opportunità.

AMBITO D'AZIONE: ANALISI DEL PERSONALE (OBIETTIVO 1)

Allo stato attuale il personale è composto da n. 41 unità a tempo indeterminato, e suddiviso secondo il seguente schema sulla base dei profili giuridici:

Profilo Giuridico	M	F
B1 (Operatori Esperti)	14	11
B3 (Operatori Esperti)	1	0
C1 (Istruttori)	2	10
D1 (Funzionari ed Elevata Qualificazione)	0	3
TOTALE	17	24
SEGRETARIO COMUNALE	0	1

AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Monterosso Almo si impegna a fare 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 ed indiretta;

Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice e del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 3)

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.

AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 4)

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.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE (OBIETTIVO 5)

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 contemperando 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'Idreide;

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 6)

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni

tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet e intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

Il presente Piano ha durata triennale.

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

PUBBLICAZIONE PIANO Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso a tutti i dipendenti

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 RESP. AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

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

SI ESPRIME

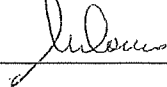
a) ai fini della regolarità tecnica:

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

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Dott.ssa Concetta Giaquinta

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Salvatore Pagano

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. ssa Chiara Sallemi

Reg. Albo n° _____ 2024

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 SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Chiara Sallemi

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 SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Chiara Sallemi

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

Monterosso Almo Li

IL Responsabile del Servizio