



Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Adunanza del 12.04.2017

VERBALE N. 74

OGGETTO:

Approvazione Piano delle azioni positive per la parità uomo - donna 2017-2019

L'anno duemiladiciassette il giorno dodici del mese di aprile alle ore 13,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, in seguito a regolare convocazione la Giunta Municipale, si è riunita nelle seguenti persone:

1	BIVONA	Francesco	Sindaco	Presente	
2	PERRA	Teresa	Vice-Sindaco		Assente
3	MAIDA	Vito	Assessore	Presente	
4	MONTELEONE	Giuseppe	Assessore	Presente	
5	CARAMBIA	Giuseppe	Assessore	Presente	

Con l'assistenza del **Segretario Comunale Dr. Giuseppe Romano**

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, recepito dall'art. 1, comma 1 lettera i) della L.R. n. 48/91 e modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- Il Responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica parere:
- Il Responsabile di Ragioneria, per la regolarità contabile parere:

DELIBERA DI G.M. N. 74 del 12.04.2017

**OGGETTO: Approvazione Piano delle azioni positive per la parità uomo - donna
2017-2019**

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione allegata al presente atto ;

Ritenuta detta proposta meritevole di approvazione ;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge.

D E L I B E R A

- 1) **APPROVARE** integralmente la proposta deliberativa segnata in oggetto, allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale.
- 2) **DARE ATTO** che tutti i punti della proposta di deliberazione si intendono qui trascritti ed unitamente al presente costituiscono intero ed unico dispositivo.

Letto approvato e sottoscritto,

IL SINDACO

F.to Francesco Bivona

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Vito Maida

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dr. Giuseppe Romano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale del Comune, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

Che la presente deliberazione, ai sensi dell' art. 32 della L. 18/06/2009 n. 69 è stata affissa all'Albo Pretorio on line di questo Comune il **18.04.2017** per rimanervi per 15 giorni consecutivi fino al **02.05.2017** ;

Dalla Residenza Municipale, addi

IL SEGRETARIO GENERALE

.....

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno

Perché dichiarata immediatamente eseguibile

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

Regalbutò li,

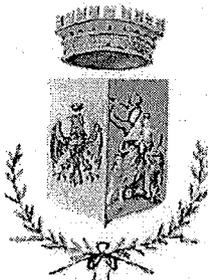
IL SEGRETARIO GENERALE

Copia conforme all'originale in atti da servire per uso amministrativo.

Dalla residenza Municipale, addi... 13-477



IL SEGRETARIO GENERALE



Comune di Regalbuto

74

Provincia di Enna

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto :

APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARITA' UOMO
DONNA 2017-2019.

L'anno duemiladiciassette addì12..... del mese di *aprile* alle ore *13,30* nel
Palazzo Municipale si è riunita, sotto la presidenza del Sindaco la Giunta Comunale.

Partecipa all'adunanza e provvede alla redazione del presente verbale il Segretario Comunale, Dott.
Giuseppe Romano

Intervengono i Signori:

Nominativo	Presente	Firma
BIVONA FRANCESCO	SI	
CARAMBIA GIUSEPPE	SI	
MONTELEONE GIUSEPPE	SI	
PERRA TERESA	NO	_____
MAIDA VITO	NO	_____

PROPOSTA DI DELIBERA DI G.M.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARITA' UOMO DONNA 2017-2019.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, 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 progettano ed attuano i Piani di Azioni Positive, di durata triennale, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Atteso che ai sensi di quanto previsto dall'art.48 del citato D.L.gs 198/2006 detti piani, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il citato D.L.gs 198/2006 prevede l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 “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;

Visto l'art.57 del D.L.gs. n.165/2001 secondo il quale le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

Visto l'art.19 del CCNL del 14/09/2000 in materia di “Pari opportunità”;

Vista la delibera di G.M. n° 152 del 13/10/2014 con la quale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2014/2016;

Rilevato che:

- Il Piano triennale delle azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati per riequilibrare possibili situazioni lavorative di non equità;
- le azioni individuate rappresentano misure mirate a rimuovere gli ostacoli per una piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (c.d. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017/2019 previsto dall'art.48 del D.L.gs 198/2006 ed armonizzare la

propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visto L'O.A.EE.LL.;

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

PROPONE

1. Di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente.
2. Di approvare, il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019" (c.d. P.A.P.), redatto ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n.198/2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n.246*", che si allega alla presente per costituire parte integrante e sostanziale.
3. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano.
4. Di dare atto che con separato provvedimento si procederà alla costituzione del Comitato Unico di garanzia previsto dall'art.21 della L.183/2010 che ha modificato l'art.1 c.1 e art. 57 del D.L.gs n.165/2001.
4. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Enna per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza.
5. Di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art.10, c.2 C.C.N.L. del 1/4/2000.
6. Di trasmettere il presente atto al Servizio Diretta Collaborazione per l'istituzione di una sezione relativa alle "Pari opportunità" nel sito WEB del Comune.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017/2019

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

FONTI NORMATIVE

- D.Lgs. 23 maggio 2000 n.196 recante "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267: "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle Pari Opportunità"
- **Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e Innovazioni P.A. e Ministro Pari Opportunità recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"**
- **Legge 4 novembre 2010 n.183 che norma la costituzione dei Comitati Unici di Garanzia**
- **Direttiva Ministeriale del 23 febbraio 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"**

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n.903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo - donna.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, all'art.48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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 territorialmente competente, **predispungono 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, tra 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, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art.7, comma 5, del D.Lgs. n.196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Dato che l'ente con delibera di G.M. n° 152/2014 si è dotato del suddetto piano per il triennio 2014/2016.

Il presente Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2017/2019.

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 ad un aggiornamento adeguato.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n.125/1991".

Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate".

A tal fine, il Piano deve favorire "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare –in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso".

A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale alla data dell'01/01/2017 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
------------	--------	--------	--------	--------

Donne	2	15	6	0
Uomini	1	14	10	6
Totale	3	29	16	6

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati Responsabili di Settore con incarico di funzioni dirigenziali, cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

Donne: n. 2 Uomini: n. 3

Dipendenti a tempo determinato

Donne: n. 14 Uomini: n.12

Segretario Comunale: n. 1 uomo in convenzione con il Comune di Centuripe.

R.S.U.: n. 4 uomini e n. 1 donna

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario eccessivo fra generi.

Si prende atto, infatti, che se la squadra tecnico-manutentiva ha una composizione prevalentemente maschile, per contro sussiste prevalenza femminile nella categoria D apicale e nella C .

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 12 uomini n. 3 donne

Giunta Comunale: n. 4 uomini n. 1 donne

N.B. gli assessori sono esterni al Consiglio.

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente

obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

azione	2
Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi
Descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

azione	3
---------------	----------

Titolo	Banca delle ore
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro
Descrizione intervento	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità
azione	4
Titolo	Corsi/seminari di formazione e/o di aggiornamento.
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente, quando necessarie
obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia
Descrizione intervento	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali

Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale, Segretario Comunale e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	2017 – 2019

azione	5
Titolo	Info pari opportunità sul sito web del Comune
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
Descrizione intervento	Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio diretta collaborazione
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti al fine di procedere ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente", sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia Enna ed alla Consigliera provinciale di parità.

**OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARITA' UOMO
DONNA 2017-2019.**

ARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del T.U.E.L. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Regalbuto, li

Il Dirigente del Settore

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere riguardo alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1, del T.U.E.L. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Regalbuto, li

Il Dirigente del Settore Finanziario

PARERE DI COPERTURA FINANZIARIA

Il sottoscritto Dirigente Responsabile del Settore Finanziario attesta altresì la copertura finanziaria della complessiva spesa di € al Cap. del Bilancio di Previsione esercizio finanziario..... - Gestione competenza/Gestione residui

Regalbuto li

Il Dirigente del Settore Finanziario