



COMUNE DI LIBRIZZI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Registro

N. 166 DEL 16/10/2024

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle azioni positive triennio 2024-2026, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" – Sezione 3.1.1 "Azioni positive – obiettivi per il miglioramento della salute di genere" del PIAO 52024-2026

L'anno Duemilaventiquattro il giorno sedici del mese di Ottobre, alle ore 13:13 e ss., si è riunita la Giunta Municipale di Librizzi (ME), nella sala delle adunanze della sede comunale, per mezzo di collegamento telematico, previa convocazione urgente disposta dal Sindaco e secondo le modalità di svolgimento delle sedute degli organi in modalità telematica e/o miste, disciplinate con la deliberazione di Giunta Municipale n. 63/2022, nelle persone dei Signori:

COMPONENTI DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Presenti	Assenti
----------	---------

		Presenti	Assenti
DI BLASI RENATO	Sindaco	X	
SIRAGUSANO ANTONINO	V. Sindaco	X	
FALSETTI ROSALIA	Assessore	X	
CARRA' ALESSANDRO	Assessore	X	
GAGLIO TINDARO	Assessore	X	

Presiede l'Adunanza l'Avv. Renato DI BLASI, nella qualità di Sindaco, in presenza nella sede comunale.

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Irene Maria BUGLISI, in presenza nella sede comunale.

Partecipano gli Assessori, GAGLIO, SIRAGUSANO e FALSETTI (in presenza nella sede comunale), CARRA' (in collegamento telematico).

I partecipanti sono collegati telematicamente. Si dà atto che la piattaforma telematica, che permette il riconoscimento facciale e vocale e, quindi, l'identificazione dei partecipanti da parte del Segretario è la piattaforma Whatsapp.

Si dà atto, altresì, che i partecipanti alla seduta sono collegati per mezzo di apparecchiature e sistemi informatici, in grado di assicurare tale identificazione e la massima riservatezza, percepire la presenza in remoto degli altri partecipanti e intervenire nella discussione.

Il Presidente constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato e di cui all'infra riportata proposta.

Accertato che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore o degli altri partecipanti alla seduta, si procede al suo regolare svolgimento.



COMUNE DI LIBRIZZI
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
(Settore Amministrativo)

Proposta di Deliberazione di G. M. n. 166 del 16/10/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026, AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198 DEL 2006, 'CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA' – SEZIONE 3.1.1 "Azioni Positive – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere" DEL PIAO 2024-2026

PREMESSO CHE:

- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, 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. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante la "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- il predetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", segnatamente l'art. 48, prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- in caso di mancato adempimento in tal senso, oltretutto, il sopra citato D. Lgs. n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e, pertanto, l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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;
- l'adozione del Piano delle Azioni Positive (c.d. P.A.P.) non deve essere di certo 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;

RILEVATO CHE:

- con determina del Responsabile del I° Settore Amministrativo n. 85 del 03/10.2023, si è proceduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

- il Comitato Unico di Garanzia di questo Ente, giusta nota prot. n.3345 del 28/03/2024, ha trasmesso il predisposto Piano delle Azioni Positive, quale parte integrante e sostanziale della "*Sezione 3.1.1 Azioni Positive-Obiettivi per il miglioramento della salute di genere*" del PIAO 2024-2026, (che si allega);

- il suddetto Piano delle Azioni Positive è stato quindi trasmesso, al fine di acquisirne il parere di competenza, con nota prot. n. 3347 del 28/03/2024, alla Consigliera Provinciale per le pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198;

con nota del 12/04/2024 prot. n. 35, acclarata al prot. dell'Ente al n. 3894 del 15/04/2024, la Consigliera per le Pari Opportunità, in merito al trasmesso Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026, ha espresso parere favorevole (agli atti d'ufficio);

PRESA VISIONE del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026, allegato alla presente deliberazione, e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO, infatti, che l'Amministrazione intende dotarsi di un Piano di Azioni Positive, per il triennio 2024-2026, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione delle pari opportunità fra lavoratori e lavoratrici, unitamente al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

DATO ATTO che gli interventi dell'adottando Piano saranno in linea con i contenuti degli altri documenti di programmazione dell'Ente – dal Documento Unico di Programmazione (DUP) al nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nella cui apposita sezione confluirà lo stesso Piano Azioni Positive – e costituiscono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;

VISTI:

- La Legge 7 agosto 1990, n. 241; Il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267; Il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (particolarmente gli artt. 7 e 57); Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);

-La Legge regionale 15 marzo 1963, n. 16, Ordinamento Enti Locali vigente nella Regione Siciliana;

- Lo Statuto Comunale;

- Il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi

PROPONE

1. **Di dare atto** che le premesse di cui sopra sono parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. **Di approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive per il Triennio 2024/2026, quale Sezione 3.1.1 "*Azioni Positive – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere*" dell'adottando PIAO 2024-2026, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 2006, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", che, allegato alla presente, ne forma parte integrante e sostanziale;
3. **Di trasmettere**, a cura del Settore Affari Generali e Segreteria, copia del presente provvedimento alla Consigliera di parità della Provincia di Messina, al CUG, alle R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle funzioni locali;
4. **Di prendere atto** che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico dell'Ente;

5. Di provvedere agli adempimenti di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, all'Albo pretorio e nella sezione "Amministrazione trasparente";

6. Di dichiarare la presente immediatamente esecutiva a norma di legge.

Il Responsabile dell'Istruttoria
Dott.ssa Irene Maria Bugnoli



Il Proponente
Sindaco
(Avv. Renato Di Biasi)

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Renato Di Biasi", written over the printed name of the Mayor.

In ordine all'acclusa proposta di deliberazione vengono espressi i relativi pareri come espresso:

Parere del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica

Ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs 267/00 per come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) L. n. 213/2012 e successivamente modificato dal D.Lgs n. 126/14, a sua volta contenente disposizioni integrative e correttive del D.Lgs n. 118/11 ed ai sensi dell'art. 12, L.R. n. 30/00, per quanto concerne **la regolarità tecnica** della proposta di deliberazione relativa all'oggetto esprime parere: **FAVOREVOLE**

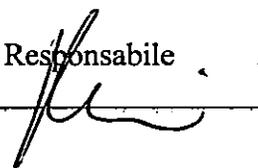
Librizzi 16/10/2024

 Il Responsabile


Parere del responsabile dell'ufficio di ragioneria in ordine alla regolarità contabile

Ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs 267/00 per come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) L. n. 213/2012 e successivamente modificato dal D.Lgs n. 126/14, a sua volta contenente disposizioni integrative e correttive del D.Lgs n. 118/11 ed ai sensi dell'art. 12, L.R. n. 30/00, per quanto concerne **la regolarità contabile** della proposta di deliberazione relativa all'oggetto esprime parere: **FAVOREVOLE**

Librizzi 16/10/24

 Il Responsabile


Inoltre il Responsabile dell'Ufficio di Ragioneria e del Servizio Finanziario, a norma dell'art. 55 della legge 08.06.1990 n.142, recepito dall'art. 1, comma I, lettera i) della L.R. 11.12.1991 n.48 e successive modificazioni, nonché l'art. 153, comma 5 D.L.vo 267/2000.

ATTESTA

Che la complessiva spesa di € trova copertura finanziaria al:

- | | | | |
|----------------|-------|--------------|-------|
| 1. Impegno n.: | _____ | Capitolo n.: | _____ |
| 2. Impegno n.: | _____ | Capitolo n.: | _____ |
| 3. Impegno n.: | _____ | Capitolo n.: | _____ |
| 4. Impegno n.: | _____ | Capitolo n.: | _____ |
| 5. Impegno n.: | _____ | Capitolo n.: | _____ |

Librizzi _____

Il Responsabile



Comune di Librizzi
Città Metropolitana di Messina

Sezione 3.1.1 “Azioni Positive – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” del “Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione” (PIAO) 2024/2026

ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” e ss.mm.ii.

Sezione 3.1.1 “Azioni Positive – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” del “Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione” (PIAO) 2024/2026

“Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini” (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007).

Normativa di riferimento:

- ✓ Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea (Nizza 2000) e, segnatamente l’art. 21 – *“Divieto di qualsiasi forma di discriminazione”*;
- ✓ Risoluzione del Consiglio dei Ministri del 29/6/2000 - Attuazione del *mainstreaming* inteso come integrazione della parità di opportunità tra le donne e gli uomini, nel complesso delle politiche e azioni comunitarie e dello sviluppo di politiche di conciliazione, che promuovano sistemi di facilitazione della gestione delle responsabilità professionali e personali di uomini e donne nel tessuto sociale;
- ✓ Legge n. 125 del 10.04.1991 – *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- ✓ D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 - Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali;
- ✓ Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- ✓ D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006 - Codice delle pari opportunità;
- ✓ Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, 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”*;
- ✓ D. Lgs 25/1/2010 n.5 - Promozione e diffusione della piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppo di culture organizzative tese a favorire la conciliazione vita-lavoro;
- ✓ D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- ✓ D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

- ✓ Art. 21, Legge n. 183 del 4 novembre 2010 - Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro;
- ✓ Direttiva 4 marzo 2011 - 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”;
- ✓ D.lgs n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro e, segnatamente, l’art. 28, comma 1;
- ✓ Art. 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015 – Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche: “*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*”;
- ✓ Legge n. 81 del 13 giugno 2017 – Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- ✓ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, recante indirizzi per l’attuazione dell’art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- ✓ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 che sostituisce la precedente direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti 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.

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “*favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*”, viene adottata la “*Sezione 3.1.1 Azioni Positive – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere*” del “*Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione*” (PIAO) 2023/2025 .

L’Amministrazione Comunale favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un

giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

La Sezione 3.1.1 *“Azioni Positive – Obiettivi per il miglioramento della salute di genere”* del *“Piano Integrato delle Attività e dell’Organizzazione”* (PIAO) 2024/2026 si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di Librizzi, finalizzate a dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità; in questa sezione trovano cittadinanza le azioni positive programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, al fine di riequilibrare le situazioni di disparità di condizione fra uomini e donne che lavorano all’interno dell’Ente.

La Sezione, a valenza triennale come il Piano Integrato di cui forma parte integrante e sostanziale, individua le *“azioni positive”* definite, ai sensi dell’art. 42 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.

Tale attività programmatica rappresenta uno strumento volto ad offrire a tutte le lavoratrici e i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie attività in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità al Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna).

Gli interventi si pongono in linea con il Documento unico di Programmazione (D.U.P.), con la *“Sezione 2. Valore Pubblico Performance e Anticorruzione”* del medesimo PIAO, che hanno sostituito il Piano della Performance e il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.). Tali documenti di programmazione, a monte (il D.U.P.) e a valle gli altri che, oggi, si ricorda, confluiscono nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione –P.I.A.O.), formano parte integrante di un insieme di azioni strategiche dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Attraverso la programmazione delle azioni volte al miglioramento della salute di genere si contribuisce a definire e valutare il risultato prodotto dall’Amministrazione nell’ambito del ciclo di gestione della performance, disciplinato dal D.lgs.27 ottobre 2009, n. 150. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, difatti, deve tenere conto, tra l’altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, applicando il principio sulla scorta del quale un’amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell’ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le azioni positive sono misure temporanee e 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. Di carattere speciale, in quanto specifiche e ben definite ed in quanto intervengono in un determinato contesto, al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione, o meglio, di armonizzazione, tra il lavoro professionale e la vita 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.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione delle disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro.

Per favorire l'inclusione lavorativa e sociale, il Comune di Librizzi, conformemente alla normativa vigente recepita dal proprio Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 75 del 13/06/2015, ha provveduto a rinnovare la composizione del surriferito Comitato, con Determina del Responsabile del Settore Amministrativo n. 85 del 03/10/2023 (Reg. Gen. n. 457 del 03/10/2023).. La costituzione del nuovo CUG ha tenuto conto delle indicazioni delle OO.SS. e delle manifestazioni di volontà dei dipendenti, alla luce dell'atto di interpello del Responsabile del Settore Amministrativo del 14/09/2023.

Il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - si è insediato in data 06/10/2023.

Il Comune di Librizzi, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende 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, ha individuato il quadro di sintesi di seguito esposto.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DISTINTO PER AREA DI APPARTENENZA E GENERE

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

AREA DI APPARTENENZA	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI	TOTALE
POSTI A T.I. FULL-TIME	1	2	5	0	8
POSTI A T.I. PART-TIME					

DIPENDENTI EX ART. 30, comma 1, L.R. 5/2014 ("CONTRATTISTI"), A T.D.	8	3	7		18
--	---	---	---	--	----

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, in quanto sussiste un divario fra i generi, inferiore a due terzi.

La precedente ricognizione può essere rappresentata, distintamente per uomini e donne come segue:

AREA DI APPARTENENZA	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI	TOTALE
POSTI A T.I. FULL-TIME	1 (U)	2 (D)	4 (U)		5 (U)
			1 (D)		3 (D)
POSTI A T.I. PART-TIME					
DIPENDENTI EX ART. 30, comma 1, L.R. 5/2014 ("CONTRATTISTI"), A T.D.	5 (U)	1 (U)	1 (U)		7 (U)
	3 (D)	2 (D)	6 (D)		11 (D)

Si sottolinea come, a decorrere dall' 17/07/2023, è in servizio presso il Comune di Librizzi, un Segretario Comunale, donna.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- ✓ Obiettivo 1. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi 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 pari opportunità 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 e di forme alternative di esecuzione della prestazione lavorativa.

Art. 2

Ambito di azione: informazione (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Librizzi si impegna a promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE:

- ✓ Organizzazione di incontri e/o seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori/trici;
- ✓ Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- ✓ Somministrazioni di questionari anonimi e/o personalizzati;
- ✓ Organizzazione di momenti di aggiornamento annuali sulla normativa in materia di pari opportunità per il Servizio Personale.

Art. 3

Ambito di azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Librizzi 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 mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - ✓ Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

AZIONI POSITIVE:

- ✓ Si è di recente insediato, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010, che ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo, n. 165, il nuovo "*Comitato Unico di Garanzia 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 e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in

applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* ha, tra l'altro, lo scopo di favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra donna e uomo nell'ambiente di lavoro, garantire assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, oltre a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e a contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

- ✓ Diffusione presso i lavoratori dei riferimenti relativi alla costituzione del suddetto Comitato, degli ambiti di competenza e delle modalità per contattare il Comitato stesso;
- ✓ Somministrazioni a tutte le tipologie di lavoratori di questionari anonimi per verificare e monitorare il fenomeno delle molestie morali, sessuali e delle discriminazioni.

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

1. Il Comune si impegna a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, sostegno alla permanenza e alla progressione di carriera.
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 un uomo l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. 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 concorsi7selezioni 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, il Comune di Librizzi 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.

AZIONI POSITIVE:

- ✓ Prevedere nella composizione delle commissioni dei concorsi la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- ✓ Assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile;
- ✓ Promuovere la partecipazione delle donne negli organismi decisionali;
- ✓ Promuovere la presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili.

Art. 5
Ambito di azione: formazione
(OBIETTIVO 4)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.

AZIONI POSITIVE:

- ✓ Valutazione della possibilità di articolare i corsi di formazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
- ✓ Programmazione di iniziative volte a favorire il 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.), sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito il personale assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, al fine di colmare le eventuali lacune e di mantenere le competenze ad un livello di aggiornamento costante.
- ✓ Programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile.

Art. 6
Ambiti di azione: flessibilità oraria
(OBIETTIVO 5)

1. Il Comune di Librizzi favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità.
2. L'Ente intende continuare 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 l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti di flessibilità dell'orario di lavoro e modalità alternative di esecuzione della prestazione lavorative (*smart-working* e lavoro da remoto, sulla scorta delle disposizioni del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto Funzioni Locali 2019/2021, come da regolamentazione contenuta nella "*Sezione 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile*", del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), 202/2025, approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n.215 del 28/12/2023.

AZIONI POSITIVE:

- ✓ Forme di orario flessibili (in ingresso, forme di part-time compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente, etc.). Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate ai dipendenti. L'Ente assicura a ciascun dipendente la

possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

- ✓ Diffusione, tra il personale, dei contenuti della legge sui congedi parentali: Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 8 marzo 2000, n. 3*".
- ✓ Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali da parte degli uomini.
- ✓ Organizzare iniziative di sostegno e affiancamento al rientro dalla maternità.
- ✓ Implementare l'utilizzo del lavoro agile e del lavoro da remoto, compatibilmente con i limiti di disciplina fissati a livello nazionale.

Art. 7

Monitoraggio e valutazione

L'attività di monitoraggio dovrà essere orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) Esercitare un controllo di processo sul progetto.
- 2) Misurare l'impatto equitativo di genere del progetto.

Il monitoraggio.

In particolare, rispetto all'obiettivo 1, è importante verificare periodicamente lo stato di avanzamento dei lavori, raccogliendo dati utili a ridefinire in itinere le attività progettuali, correggendo eventuali scostamenti fra quanto previsto in sede di progettazione e quanto risulta in sede di attuazione. E' inoltre utile raccogliere dati quantitativi e qualitativi per costruire indicatori che consentano di valutare la qualità del progetto in generale, l'adeguatezza delle soluzioni previste rispetto alle situazioni oggetto di intervento e le competenze dello staff di progetto.

Rispetto all'obiettivo 2, è opportuno focalizzare l'attenzione sui seguenti ambiti/obiettivi considerati come strategici:

- Miglioramento delle condizioni di vita delle donne;
- Miglioramento dell'accessibilità delle donne al mercato del lavoro ed alla formazione;
- Miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro;
- Promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

Un sistema di monitoraggio e valutazione efficace deve pertanto prevedere la raccolta delle informazioni e dei dati disaggregati per genere e costruire indicatori che rilevino il peso della presenza femminile al complesso delle azioni, contemplando l'analisi di strumenti specifici finalizzati a favorire la partecipazione delle donne alle attività previste.

La valutazione

Ricordiamo che l'attività di valutazione complessiva dovrà tenere conto degli indicatori quantitativi e qualitativi costruiti in coerenza con i due obiettivi perseguiti e dovrà contemplare i seguenti aspetti:

- ✓ Impatto delle iniziative intraprese e dei risultati conseguiti nel triennio;
- ✓ Eventuali miglioramenti intervenuti in base agli obiettivi prefissati;
- ✓ Eventuali punti non realizzati o realizzati solo in parte;
- ✓ Criticità ancora presenti o nuove criticità rilevate.

Art. 8
Durata e pubblicazione

Il presente Piano ha durata triennale ed è trasmesso alla Consigliera di parità della Provincia di Messina e alle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle autonomie locali.

Il Piano, non appena adottato, sarà pubblicato all'Albo Pretorio del Comune e sul sito internet, affinché sia accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti 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.

La realizzazione del suddetto Piano vede inevitabilmente coinvolti tutti i servizi dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati, prioritariamente, al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta di deliberazione;

Vista la legge 08.06.1990, n.142, così come recepita con Legge Regionale 11.12.1991, n.48 e successive modifiche e modificazioni;

Visto lo Statuto Comunale;

Considerato che la proposta è corredata dai pareri prescritti dall'art. 1, comma I, lett. i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000 e dall'art. 49 del T.U.EE.LL., D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Visto l'O.A.EE.LL. vigente in Sicilia;

Con votazione unanime, resa nelle forme di legge e verificata dal Presidente

DELIBERA

Di approvare l'acclusa proposta di deliberazione che, unitamente ai pareri su di essa apposti, si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Ravvisata l'opportunità di rendere la presente deliberazione immediatamente esecutiva stante l'esigenza a provvedere;

Ad unanimità di voti, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Di rendere, per la causale di cui in premessa, la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive per conferma

IL PRESIDENTE
Avv. Renato Di Blasi

L'ASSESSORE ANZIANO
Tindaro Gaglio



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Irene Maria Buglisi

Il presente atto è stato pubblicato
all'Albo Pretorio
Il,
E fino al

L'addetto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto segretario certifica, su conforme attestazione dell'Addetto, che la presente deliberazione
E' stata pubblicata Albo Pretorio il giorno _____

E vi rimarrà per 15 giorni consecutivi
E' rimasta affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi

Dal _____ Al _____

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2°,
della Legge Regionale 3.12.1991, n. 44.

Dalla residenza Municipale, Li 16/10/2021



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Irene Maria Buglisi