



COMUNE DI SINAGRA

Piazza San Teodoro, 1 ~ 98069 Sinagra
Telefono: 0941-594016 Fax: 0941-594372

Provincia di Messina

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 197 del 24.10.2022

COPIA

OGGETTO:	APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024
-----------------	--

L'anno duemilaventidue il giorno ventiquattro del mese di ottobre alle ore 12.00, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con apposito avviso, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

	COGNOME E NOME	CARICA RIVESTITA	
1	ANTONINO MUSCA	SINDACO	Presente
2	LACAVA GUGLIELMO	VICESINDACO	Presente
3	MANCUSO MARZIA RITA	ASSESSORE	Presente
4	IOPPOLO CONCETTA	ASSESSORE	Assente
5	BONFIGLIO SIMONE	ASSESSORE	Presente

Totale presenti: 4

Totale assenti: 1

Fra gli assenti sono giustificati (Art. 73 O.R.E.L.), i signori: Ioppolo Concetta

Partecipa il Segretario Comunale Dott. CURRAO Pietro.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull' oggetto sopra indicato.

Proposta n. 755 del 24.10.2022

Predisposta dall' AREA AMMINISTRATIVA
UFFICIO SEGRETERIA

Premesso che, in ossequio alla normativa di cui al D. Lgs 11.04.2006, n.198, recante: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 Novembre 2005, n.246”, 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, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro;

Visto, in particolare, l’art.48 del suddetto D.Lgs.n.198/2006, recante “azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” (D. Lgs 23 maggio 2000,n.196, articolo 7, comma 5) che così recita:” *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 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 ,predispongono 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, 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’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”;*

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “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 come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un’azione propositiva e propulsiva, ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Preso Atto che l’Ente ha provveduto, in attuazione della Legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, l’istituzione del CUG, giusta determinazione dirigenziale n. 67 del 11.09.2018;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo 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;

Atteso che l’adozione del Piano Azioni positive 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;

Preso atto che, in relazione al disposto del’art.7, comma 5, del D. Lgs. n.196/2000, e dell’articolo 48 comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, è fatto obbligo a questo Comune di predisporre “piani di azione 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”;

Considerato che la finalità di detti piani è quella di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, laddove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi;

Delibera di G.C. n. 197 del 24.10.2022

Visto il documento allegato “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024” e ritenuto meritevole di approvazione;

Visto il “Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi” approvato con atto di G.C. n.143 del 24.12.2007 e, successivamente, aggiornato con deliberazioni giuntali n. 76 del 26.09.2012, n.109 del 24.12.2012, n.3 del 15.01.2014, n.129 del 25.10.2016 e n. 140 del 24.09.2018;

Visto il vigente Ordinamento Amministrativo degli Enti Locali, approvato con L.R. 15.03.1963, n.16 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D.Lgs.vo 18 agosto 2000, n.267;

Visto l’art.14, c.7 del D.L. 78/2010, convertito con la L.n.122/2010;

Visti i vigenti C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Visto il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. testo Unico delle leggi sul Pubblico Impiego;

Visto il D.Lg.150/2009 e s.m.i.;

VISTO lo Statuto Comunale

SI PROPONE CHE LA GIUNTA MUNICIPALE

Deliberi:

1)Di approvare il Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.), per il triennio 2022/2024, 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, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 Novembre 2005, n.246” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (all. A);

2)Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

3)Di dare atto che dell’adozione del presente Piano verrà data informazione alle OO.SS (R.S.U.) ai sensi dell’art.7 del C.C.N.L. in data 1.4.1999;

4) Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente.

Il Sindaco Proponente
F.to Ing. Antonino Musca

P A R E R I

(Art. 12 Legge Regionale 23.12.2000, n. 30)

Ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 23 Dicembre 2000, n. 30 in ordine alla regolarità tecnica, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Li, **24.10.2022**

IL RESPONSABILE CON FUNZIONI DIRIGENZIALI
DELL' AREA AMMINISTRATIVA
- F.to **ROSALIA SVELTI** -

LA GIUNTA MUNICIPALE

-**VISTA** la proposta di deliberazione che precede, corredata del parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, reso a norma dell'art.12 della Legge Regionale 23/12/2000, n.30;

-**RITENUTA** tale proposta di deliberazione, così come redatta, meritevole di approvazione;

-**VISTO** il vigente Ordinamento Amministrativo degli Enti Locali, approvato con Legge Regionale 15.3.1963, n.16 e successive modifiche ed integrazioni;

- **VISTA** la legge n.142/90, così come recepita nella Regione Sicilia dalla Legge Regionale 11/12/1991, n.48, e successive modifiche ed integrazioni;

- **VISTO** il Decreto Legislativo 18/08/2000, n.267;

- **VISTE** le LL.RR. n.23 del 07/09/1998 e n.30 del 23/12/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

- **VISTO** il Regolamento Comunale di Contabilità;

- **VISTO** lo Statuto Comunale;

- **CON VOTI UNANIMI FAVOREVOLI RESI COME PER LEGGE**

DELIBERA

- Di approvare, così come formulata, la superiore proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo.
- La presente, con voti unanimi favorevoli resi come per legge, è dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi della L.R. n.44/91.

Delibera di G.C. n. 197 del 24.10.2022

Si dà atto che il responsabile del Servizio Finanziario ha reso sulla presente deliberazione attestazione della relativa copertura finanziaria così come prescritto dall'art.13 della Legge Regionale 3/12/1991, n.44

Il SINDACO
F.to Antonino Musca

Il Segretario Comunale
F.to Dott. CURRAO Pietro

L'Assessore
F.to Marzia Rita Mancuso

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

A T T E S T A

Che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3/12/1991, n.44:

- E' stata pubblicata all'Albo Pretorio on line istituito sul sito istituzionale dell'Ente (art.32 legge n.69/2009 e art.12 L.R.n.5/2011) il giorno 24.10.2022 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art.11, comma 1):

L'addetto alle pubblicazioni
F.to Salvatore Giaimo

Dalla Residenza Municipale, li 24.10.2022

Il Segretario Comunale
F.to Dott. CURRAO Pietro

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3/12/1991, n.44, è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line per quindici giorni consecutivi dal 24.10.2022 al 08.11.2022 come previsto dall'art. 11:

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 24.10.2022

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.12, comma 1°, L.R. n.44/1991);
 dichiara immediatamente esecutiva ai sensi:

art.12, comma 2, L.R.n.44/1991:
 art.16 L.R. n.44/1991

Dalla Residenza Municipale, li

Il Segretario Comunale
F.to Dott. CURRAO Pietro

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale, li

Il Segretario Comunale

All. A)



COMUNE DI SINAGRA

Città Metropolitana di Messina

Piano Azioni Positive Triennio 2022/2024
(Art.48, comma 1, D.LGS.11/04/2006, n.198)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

Fonti Normative:

- Legge n.125 del 10 aprile 1991 “azioni positive per la realizzazione della,parità uomo-donna nel lavoro”;
- Decreto L.vo 11 aprile 2006,n.198, art.48, codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 delle legge 28 novembre 2005,n.2462;
- Linee guida del 4.11.2011 del Ministro per le Pari Opportunità sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità del26 giugno 2019,n.2 pubblicata sulla G.U.n.184 del 07.08.2019;
- 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”.

PREMESSA

L’art. 48 del Decreto Legislativo n.198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna),le linee guida del 4-11-2011 del Ministro per le Pari Opportunità sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia,nonché la Direttiva del26 giugno 2019,n.2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. C), 7, comma 1, e 57,comma 1 , del D.Lgs n.165/2001 e ss.mm.ii. predisponga 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 e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale devono essere aggiornati entro il 31 gennaio di ogni anno,anche come allegato al piano della Performance.

Con successiva direttiva n.2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità ,firmata in data 26 giugno 2019 , sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni Pubbliche.

Piazza San Teodoro, 1 - 98069 Sinagra (Me)

P.IVA: 00216350835 -Tel: 0941594016 – Fax: 0941594372

e-mail: info@comunedisinagra.it - pec: sinagra.protocollo@pec.it

Sito: www.comunedisinagra.it

Le azioni positive sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, sono misure specifiche che in un determinato contesto mirano ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Secondo quanto disposto dalla richiamata 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 lavorativi di vertice. In quest'ottica con determinazione n.67 del 11.09.2018 del Responsabile dell'Area Amministrativa è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia.

Consapevoli dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità e nell'intento di armonizzare la propria attività al perseguimento ed applicazione del diritto dei lavoratori e delle lavoratrici allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, il Comune di Sinagra espone quanto segue:

MONITORAGGIO DEL PERSONALE DIPENDENTE

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Categoria	Donne tempo pieno	Donne part-time	Uomini tempo pieno	Uomini part-time	Totale donne	Totale uomini
D	0	0	0	0	0	0
C	1	8	2	10	9	12
B	0	4	0	2	4	2
A	1	4	2	7	5	9
Totale	2	16	4	19	18	23

Lavoratori titolari di Posizione Organizzativa :

Donne : 2

Uomini : 1

Art.1

OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa amministrazione comunale 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 finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art.2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Sinagra 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 o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art.3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso 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 un candidato 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 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, il Comune di Sinagra valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio

Piazza San Teodoro, 1 - 98069 Sinagra (Me)

P.IVA: 00216350835 - Tel: 0941594016 – Fax: 0941594372

e-mail: info@comunedisinagra.it - pec: sinagra.protocollo@pec.it

Sito: www.comunedisinagra.it

professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art.4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e 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 assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art.5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

Il Comune di Sinagra continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperandole esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- **Disciplina del part-time**

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 dai dipendenti.

- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**

Il Comune di Sinagra promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici 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 vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Art.6 Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

Art.7 Monitoraggio ed aggiornamento

Nel periodo di vigenza, saranno 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.