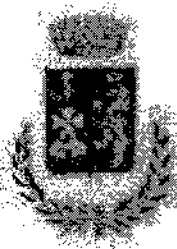


Comune di Pedara



Provincia di Catania

Registro Proposte N. 93 del 03/07/2019
ASSESSORATO - SETTORE PROPONENTE

SEGRETARIO GENERALE

Deliberazione Originale della Giunta Municipale

N. <u>104</u> del Reg.	OGGETTO	Piano di azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2019-2021.
Data: <u>03/07/2019</u>		

L'anno duemiladiciannove il giorno QUATTRO del mese di Luglio alle ore 19,00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata ai sensi di legge, la Giunta Municipale si è riunita con la presenza dei Signori:

1) Sig. Antonio Fallica	Sindaco	P	
2) Rag. Laudani Francesco Antonio Domenico	V. Sind. / Assessore	P	
3) Rag. Conati Marina Adriana	Assessore	P	
4) Ins. Scire Calabrisotta Domenico	Assessore	P	
5) Rag. Tarrisi Salvatore Antonino	Assessore	P	

Presiede il sig. Antonio Fallica in qualità di Sindaco.
Partecipa il Segretario Generale Dott. Giuseppe Scilla.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA

Vista la proposta del Settore I n. 93 del 03/07/2019 avente per oggetto: "Piano di azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2019-2021";

Richiamata la parte espositiva così come riportata in detta proposta che qui deve intendersi integralmente riportata ad ogni effetto di legge;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto e ritenuto doverlo provvedere in merito;

Visti pareri favorevoli;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto l' Ord. Amm. va E.F.L. vigente in Sicilia;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi ai sensi di legge.

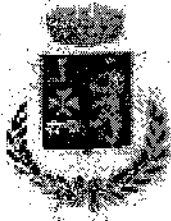
DELIBERA

Di approvare la proposta in premessa specificata che viene allegata al presente albo per parte parte integrante e sostanziale.

Quindi, con successiva votazione favorevole unanime, stante l'urgenza di provvedere.

DELIBERA

Di dichiarare immediatamente esecutiva la presente deliberazione.



Registro Proposte N. 99 del 03/08/2019
ASSESSORATO O SETTORE PROPONENTE
SETTORE I

Proposta deliberazione per la Giunta Municipale

OGGETTO	Piano di azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2019-2021.
---------	--------------------------------------------------------------

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Premesso:

- l'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 4/11/2010 n. 183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro;

- che l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, prevede che i Comuni "predispongono piani di azione positiva 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...". I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6 comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ...";

Richiamata la delibera di G.M. n. 46 del 10.03.2011 con la quale si è costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, L. 04.11.2010, n. 183) con composizione paritetica in virtù di quanto disposto dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010;

Che lo stesso, decaduto per il decorso naturale del periodo di vigenza, è in fase di rinnovo (vedi nota prot. n. 14392 del 01/07/2019);

Richiamato il precedente Piano delle azioni positive, approvato con delibera di G.M. n. 50 del 17.05.2016;

Vista la proposta del nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021 allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di adattare il nuovo piano triennale delle azioni positive per il suddetto triennio 2019/2021;

Visti;

l'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 4/11/2010 n. 183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro;

che l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, prevede che i Comuni "predispongono piani di azione positiva 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...". I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6 comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ...";

Richiamata la delibera di G.M. n. 46 del 10.03.2011 con la quale si è costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, L. 04.11.2010, n. 183) con composizione paritetica in virtù di quanto disposto dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010;

Che lo stesso, decaduto per il decorso naturale del periodo di vigenza, è in fase di rinnovo (vedi nota prot. n. 14392 del 01/07/2019);

Richiamato il precedente Piano delle azioni positive, approvato con delibera di G.M. n. 50 del 17.05.2016;

Vista la proposta del nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021 allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di adattare il nuovo piano triennale delle azioni positive per il suddetto triennio 2019/2021;

Visti;

Visto lo Statuto Comunale;

norma della legge 28/11/2001 (D.Lgs. n. 198/2006) recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

l'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 4/11/2010 n. 183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro;

che l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, prevede che i Comuni "predispongono piani di azione positiva 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...". I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6 comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ...";

Richiamata la delibera di G.M. n. 46 del 10.03.2011 con la quale si è costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, L. 04.11.2010, n. 183) con composizione paritetica in virtù di quanto disposto dall'art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010;

Che lo stesso, decaduto per il decorso naturale del periodo di vigenza, è in fase di rinnovo (vedi nota prot. n. 14392 del 01/07/2019);

Richiamato il precedente Piano delle azioni positive, approvato con delibera di G.M. n. 50 del 17.05.2016;

Vista la proposta del nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021 allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di adattare il nuovo piano triennale delle azioni positive per il suddetto triennio 2019/2021;

Visti;

1. Di approvare il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2015 n. 246" allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale.
2. Di dare mandato al costituendo Comitato Unico di Garanzia di trasmettere il Piano in oggetto alle R.S.L. e alla Consigliera di Parità Regione Sicilia ed all'Assessorato Regionale del Lavoro - Dipartimento del Lavoro - Palermo, al fine di recepire pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti per eventuali modifiche del Piano o, comunque, per l'adeguamento alla sentenza.
3. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

DELIBERAZIONE N° 104 DEL 04/07/19

ANNOTATA SUL REGISTRO GENERALE DELLE PROPOSTE DI DELIBERAZIONE N° 1 DEL 03/07/2019

PARERE SULLA REGOLARITÀ TECNICA DELL'ATTO

(Art. 12 Legge regionale n° 30/2000)

Si esprime parere FAVOREVOLE

Pedara, il 02/07/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I

Arch. Enrico Alessandro

PARERE SULLA REGOLARITÀ CONTABILE

(Art. 12 Legge regionale n° 30/2000)

Si esprime parere FAVOREVOLE

Pedara, il 02/07/2019

IL RESPONSABILE CAPO SETTORE 3°

Dott.ssa Giovanna Greco



COMUNE DI PEDARA

(CITTÀ METROPOLITANA DI CATANIA)

Piazza Don Bosco - centralino 095.7028111 - fax 095.7028112

pedara@comune.pedara.ct.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019 – 2021

PREMESSA

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

Il presente Piano di aggiornamento al precedente è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantire l'applicazione.

FONTI NORMATIVE

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

CONTENUTO DEL PIANO

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

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

1. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018 risulta essere il seguente:

CATEGORIA	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
A	1	2,78	1	5,00	2
B1	5	57,14	3	42,85	8
B3	1	42,85	3	57,14	4
C	22	73,33	8	26,66	30
D1	2	66,66	1	33,33	3
D3	3	75	1	42,85	4
TOTALE	36	66,66	18	33,34	54

Al predetto personale si aggiunge:

- Il Segretario generale (uomo)
- N. 15 lavoratori a tempo determinato part-time ex L.R. n. 16/2006 e L.R. n. 21/2003 (donne)
- N. 06 lavoratori a tempo determinato part-time ex L.R. n. 16/2006 e L.R. n. 21/2003 (uomini)
- N. 01 lavoratore a tempo determinato part-time ex art. 90 del Lgs. n. 267/2000 (donna)
- N. 04 ASD (donne)
- N. 05 ASD (uomini)

I dipendenti a cui sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 (Posizione Organizzative) risultano essere in numero di 7 (sette) e sono attribuite a n. 05 uomini e n. 02 donne.

Non è presente personale con qualifica dirigenziale.

Al 31.12.2018, quindi la forza lavoro del Comune di Pedara si compone di n. 86 unità

rappresentata per il 44,18% da donne e per il 55,82% da uomini.

L'età media del personale è piuttosto elevata (55 anni) e solo il 33,7% ha un'età inferiore (di cui 1 con meno di 40 anni).

2. OBIETTIVI

In coerenza ed in continuità con il Piano delle Azioni positive del Triennio 2016 - 2018 si continueranno a perseguire gli obiettivi volti ad intraprendere politiche ed azioni a sostegno delle pari opportunità e per prevenire comportamenti discriminatori fra i due sessi, favorendo adeguati percorsi di formazione e promuovendo l'organizzazione del lavoro in modo tale da favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, sia per i lavoratori che per le lavoratrici.

3. AZIONI POSITIVE

1. Garantire il rispetto delle pari opportunità.

- 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 della norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.
- e) Per la conciliazione fra la vita lavorativa ed extralavorativa delle donne e dei soggetti in condizioni di disagio, il Comune promuove azioni di informazione e di conciliazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti e dei loro familiari. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio e richieste dei dipendenti, avendo quale criterio prioritario il rispetto pieno della normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e la particolare attenzione delle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnate in attività di volontariato. A tal fine, si attiverà, in via sperimentale, l'istituto del lavoro agile, che contribuisce certamente a facilitare l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro delle persone.

II. Formazione e riqualificazione del personale

- a) I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuali. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari serali e quanti altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- b) Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad esempio: congedo di maternità o parentale, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia) prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi fra lavoratori tra i lavoratori e il Comune durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
- c) Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.
- d) In conseguenza del cambiamento organizzativo legato alla trasformazione digitale, si promuoveranno azioni che consentano di attivare un reciproco scambio di esperienze, conoscenze e capacità tra dipendenti di diverse generazioni.

III. Indagini conoscitive sul benessere organizzativo

Per benessere organizzativo si intende la capacità di ciascuna P.A. di promuovere un alto grado di benessere fisico e psicologico dei lavoratori, intervenendo sull'impatto che l'aperezzamento di benessere può avere sullo stato di salute dell'intero Ente.

Nel permanere dell'attività di indagini sul personale dipendente, volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, verranno valorizzate

buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

IV. Diffusione informazioni sulle pari opportunità

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

V. Comitato unico di garanzia (CUG)

- a) Il CUG si compone di un numero di membri, scelti secondo quanto stabilito dalla Linee guida della Presidenza del Consiglio.
- b) Il Comune potrà convenzionarsi con altri enti per la costituzione di un CUG unico la cui organizzazione e funzionamento saranno disciplinati congiuntamente da tutti gli enti convenzionati.
- c) Si propone l'adozione di apposito Regolamento che disciplini l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di competenza del nominando CUG.

1. DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2019 - 2021) e, una volta esecutivo, verrà pubblicato per tutta la sua vigenza sul sito Internet istituzionale dell'Ente / sezione "Amministrazione trasparente".
Nel periodo di vigenza del piano 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 suo adeguato aggiornamento, anche attraverso le proposte che saranno avanzate dal CUG in fase di rinnovo.

Approvato e sottoscritto

SINDACO
[Signature]

L'Assessore Aziendale
[Signature]

Il Segretario Generale
Dott. Giuseppe Scilla
[Signature]

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

« Che in applicazione della legge regionale del 3 dicembre 1991, n. 44:

È stata affissa all'Albo Pretorio comunale il giorno 05 LUG. 2019 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 11 comma 1) sino al 19 LUG. 2019

Che ai sensi dell'Art. 13, comma 3 e 4, è stata trasmessa al capigruppo consiliare con lettera

Prot. n. _____ in data _____

IL MESSO NOTIFICATORE

L'IMPIEGATO RESPONSABILE

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Giuseppe Scilla

Dalla Residenza Comunale, li 22 LUG. 2019

La presente è copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

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

ATTESTA

Che la presente deliberazione, pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi

dal 05 LUG. 2019 al 19 LUG. 2019

È DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO _____

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 12, comma 1)

Per essere stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi Art. 13, 2 L.R. 44/91.

Dalla Residenza Comunale, li 22 LUG. 2019

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Giuseppe Scilla