

Oggetto: Approvazione Piano delle Azioni Positive – triennio 2022 - 2024.

IL CAPO AREA AMMINISTRATIVA

Premesso che il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, recante "Codici delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge n. 246 del 28 novembre 2005", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lg.vo del 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";

Che l'Art. 48, del citato D.Lgs. n° 198/2006, recante "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" (D.Lgs 23/5/2000, n° 196, Art.7, comma 5) così recita: " Ai sensi degli articoli: n° 1, comma 1, lett.c), n° 7, comma 1, e n° 57, comma 1, del D.Lgs 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 sotto rappresentate ai sensi dell'Art.42, comma 2 lett. "d", favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a 2/3.

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 una esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale"

Richiamata 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, recante "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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";

Visto il d.lgs. 165/2001, con particolare riguardo all'art 7, co. 1, lett. c, secondo cui le pubbliche amministrazioni si adoperano attivamente ad eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, e ciò agendo nelle fasi salienti del lavoro pubblico, quali l'accesso, il trattamento, le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro;

Vista la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR della sezione delle autonomie della Corte dei Conti, che nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti locali, segnala, come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto dal d.lgs. 198/2006;



Comune di Castel di Iudica

Città Metropolitana di Catania

Allegato alla delibera di G.M. n. del Gennaio 2022

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO TRIENNIO 2022/2024

PREMESSA

Il presente piano è adottato ai sensi del *D.lgs. 198/2006*, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 246 del 28 novembre 2005*", e di quanto previsto dal *D.lgs. n. 196/2000*, e dal *D.lgs. n. 165/2001*.

L'adozione del piano triennale delle azioni positive risponde ad un obbligo normativo e intende concretizzare il principio delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le cosiddette 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, per rimediare a svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice;

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 impartita dal Ministero per le riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i diritti e le pari opportunità ad oggetto: "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche*", 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 ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Castel di Iudica finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i propri tempi di funzionamento in modo tale da contrastare e correggere ogni possibile discriminazione che possa derivare da pratiche o sistemi sociali.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del presente piano terrà conto della struttura organizza e della situazione del personale dipendente in servizio.

Alla data odierna i dipendenti a tempo indeterminato in servizio sono complessivamente n° 29 di cui 13 uomini e 16 donne, così suddivisi:

Lavoratori	Categ. D	Categ. C	Categ. B	Categ. A	Totale
Uomini	3	5	2	3	13
Donne	1	9	2	4	16
Totale	4	14	4	7	26

Si precisa che:

- n° 4 unità Cat. "A", (tutte donne) sono coperte da 1 unità a 33 ore e 3 unità a 24 ore settimanali.
- n° 2 unità Cat. "B", (di cui 1 uomo e 1 donna) sono coperte a 24 ore settimanali.
- N° 6 unità Cat. "C" (di cui 2 uomini e 4 donne) sono coperte a 18 ore settimanali.

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il Segretario Comunale (donna);
- n° 2 unità (cat.D) (un uomo e una donna) incaricate ai sensi dell'Art.110, comma 1 del D.Lgs 267/2000;
- n° 1 unità (cat. D) (donna) incaricata ai sensi dell'Art.90 del D.Lgs 267/2000;

I dipendenti titolari di posizioni organizzative, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'Art.107 del D.Lgs 267/2000, risultano essere:

n° 2 dipendenti uomini a tempo indeterminato di cui uno Cat. D e uno Cat. C;

n° 2 dipendenti (un uomo e una donna) cat. "D" incaricati ai sensi dell'Art.110 – 1° comma – del D.lgs 267/2000;

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, come previsto dall'Art.48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiori ai due terzi, anzi al momento le donne presenti nella struttura organizzativa sono in quantità maggiore rispetto alle donne.

Obiettivi:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- 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;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni positive L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
2. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza donne nelle proposte di nomina;
3. Redazioni di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a 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 detto sopra con quelle formative/professionali;
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
6. 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 oraria per periodi di tempo limitati;

Durata del Piano, pubblicazione e diffusione

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet dell'Ente www.comune.casteldiudica.ct.it e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Considerato che, secondo quanto disposto dalla citata 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 di vertice;

Valutato che il Piano si pone quale ulteriore strumento per il raggiungimento di un più generale obiettivo di "buona amministrazione", nella consapevolezza che l'introduzione delle cosiddette *azioni positive* all'interno delle realtà di lavoro mira a rendere più efficiente l'organizzazione, favorendo una migliore utilizzazione delle risorse disponibili nel Comune di Castel di Iudica;

Visto il "Piano delle Azioni Positive" per il triennio 2021/2024 predisposto dall'ufficio competente

Ritenuto, pertanto, necessario provvedere all'approvazione dello stesso;

Visto il D.lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs 11/4/2006, n° 198, in particolare l'art.48;

Visto l'Ordinamento amm.vo degli EE.LL. nella Regione Siciliana;

Visto lo Statuto Comunale

PROPONE

Alla Giunta Comunale, per le motivazioni esplicitate in premessa e che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

- Di approvare l'allegato "**Piano delle Azioni Positive**" per il triennio 2022/2024 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione;
- Di disporre la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione sopra trascritta, corredata dal parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30;

Ritenuta detta proposta meritevole di approvazione e fatto proprio il contenuto formale e sostanziale della stessa;

Con voti unanimi legalmente espressi

DELIBERA

1. Approvare integralmente la proposta di deliberazione sopra trascritta che si intende integralmente riportata anche se non materialmente trascritta.

2. Dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, stante l'urgenza, come da separata unanime votazione.



L' ASSESSORE

IL SINDACO



IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. n° 44 del 3 dicembre 1991, è stata pubblicata all'Albo Pretorio comunale on line il giorno _____ per rimanervi quindici giorni consecutivi (Art.11, comma 1).

Castel di Iudica, li.....

Il Segretario comunale

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. n° 44 del 3 dicembre 1991, pubblicata all'Albo Pretorio comunale on line per quindici giorni consecutivi dal 14 GEN. 2022 al 29 GEN. 2022, come previsto dall'Art.11 L.R. n° 44/1991, a seguito degli adempimenti sopra attestati, è divenuta esecutiva il giorno _____

() – decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (Art.12,comma 1) L.R. 44/1991.

() – dichiarata immediatamente esecutiva

Castel di Iudica li _____

Il Segretario comunale