

COMUNE DI FONDACHELLI FANTINA

Città Metropolitana di MESSINA



N. 141

Reg.

Del 17/12/2024

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2025 – 2027.

L'anno duemilaventiquattro il giorno **diciassette** del mese di **dicembre** alle ore **16.00** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale in modalità mista, in presenza e telematica, mediante collegamento al servizio in video conferenza, come da Regolamento per lo svolgimento della Giunta Municipale a distanza, giusta deliberazione di G. M. n. 81 del 27/06/2023.

Componenti della Giunta Municipale		Incarico	Presenti - Assenti
1	Sig. Carmelo Catalfamo	Assessore Anziano F.F.	PRESENTE
2	Dott.ssa Giuliana Paruta	Assessore	ASSENTE
3	Dott. Giuseppe Lombardo	Assessore	REMOTO
4	Sig.ra Celine Sonnini	Assessore	REMOTO
5			

Presiede – L'Assessore Anziano F.F. Carmelo Catalfamo

-Partecipa il Segretario Comunale a scavalco Dott.ssa Katia Giunta da remoto

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, accertato che tutti i componenti hanno dichiarato che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, la dichiara aperta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n° 142, recepito dalla L. R. n° 48/91, e sostituito con l'art. 12 della L. R. 30/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto, che non è mero atto di indirizzo, hanno espresso:

- | | |
|---|-------------------|
| - il Responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere | favorevole |
| - il Responsabile di ragioneria qualora comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata, per la regolarità contabile, parere | favorevole |

COMUNE DI FONDACHELLI FANTINA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA



In ordine alla proposta di deliberazione avente ad oggetto:

Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2025 - 2027.

Sottoposta alla G.M.

SI ESPRIME

Ai sensi dell'art. 53 della Legge 142 così come recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i, della L. R. 19/11/1991, n°48 e come sostituito dall'art.12 della L. R. 30/2000.

Pareri sulla proposta di deliberazione (art. 53 L. R. 48/91).

PER LA REGOLARITA' TECNICA

UFFICIO AMMINISTRATIVO

Si esprime parere favorevole

Data 17/12/2024

Il Responsabile del Servizio

Il Responsabile del Servizio

PER LA REGOLARITA' CONTABILE UFFICIO RAGIONERIA

Si esprime parere favorevole

Data 17/12/2024

Il Responsabile del Servizio

Visto se ne attesta la copertura finanziaria (art. 55, comma 5) ed il relativo impegno di spesa per € = = che viene annotato al capitolo = = art. = del bilancio 2024;

Data 17/12/2024

Il Responsabile del Servizio

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro".

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Vista la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano triennale 2025 - 2027 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

VISTO il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO il CCNL 14/9/2000 art. 19 Comparto Regioni Autonomie Locali, nonchè il vigente CCNL Comparto Funzioni Locali ;

PROPONE

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. APPROVARE ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell' 11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2025-2027;
2. TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO.SS., alla RR.SS.UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.
3. Di trasmettere copia del presente atto al Resp. Sett. Amm/vo per la conseguenziale attività gestionale.

I Istruttore

IL Proposcente

IL Proposcente



VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10/04/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro".

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Vista la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano triennale 2025 - 2027 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

VISTO il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO il CCNL 14/9/2000 art. 19 Comparto Regioni Autonomie Locali, nonché il vigente CCNL Comparto Funzioni Locali ;

Visti gli allegati pareri favorevoli richiamati come sopra;

Con voti unanimi favorevoli espressi palesemente,

DELIBERA

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. APPROVARE ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell' 11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2025-2027;
2. TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO.SS., alla RR.SS.UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.
3. Di trasmettere copia del presente atto al Resp. Sett. Amm/vo per la conseguenziale attività gestionale.
4. Dichiarare l'atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza della conseguente attività gestionale;
5. Dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente", ai sensi del D.Lgs n.33/2013 e ss.mm.ii.. A tal fine il Responsabile del procedimento di pubblicazione è l'Istruttore Direttivo Dott.ssa Rosa Angela Mazzeo, incaricate al servizio le dipendenti Giardina/Rubino, ciascuna per le proprie competenze.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

(Art. 48, comma 1, D.L.gs 11/04/2006, n. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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.

Il comune di Fondachelli Fantina, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azione Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/10/2024

La dotazione organica del Comune di Fondachelli Fantina prevede complessivamente 31 posti suddivisi in 3 Settori.

1. Settore Economico Finanziario
2. Settore Amministrativo
3. Settore Tecnico

Al 31.10.2024 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.10.2024 n. 21 di cui donne n. 9 e uomini n. 12. In particolare: n. 6 dipendenti (2 donne e 4 uomini) a tempo pieno a 36 ore settimanali e n. 15 dipendenti (7 donne e 8 uomini) part time a 24 ore settimanali, così suddivisi:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	1	6	2		9	42,86%
Uomini		10	2		12	57,14%
Totale	1	16	4		21	100%

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il Segretario comunale (a scavalco);
- N.3 LSU (2 donne – 1 uomo);
- N.1 a tempo determinato part time a 30 ore Categoria D

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio – titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 nonché l'art. 51 della L.142/90 come recepita dalla L.R. 48/91 risultano essere:

Uomini categoria C n. 1;

Donne categoria D n.1;

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
- Costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 04/11/2010, art. 21.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. E' pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO.SS. al fine poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

Il Presidente
F.to Carmelo Catalfamo



L'assessore Anziano
F.to Dott. Giuseppe Lombardo

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Katia Giunta

E' copia conforme per uso
Amministrativo.

Li 17/12/2024



Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Katia Giunta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione
dell'Addetto, che la presente deliberazione:
E' pubblicata all'Albo Pretorio on-line il giorno **18 /12/2024**
e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi (ai sensi dell'art.11, c. 1. L.R. 44/91)

Dal 18 /12/2024 al /12/2024

li _____

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____
☐ ai sensi dell'art. 12, comma 1, L.R. 44/91 e L.R. 23/97 (decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'albo)

Li _____

Il Segretario Comunale F.to _____

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA
AI SENSI DELL'ART. 12 COMMA 2 DELLA L.R. 3/12/91, n° 44

17/12/2024

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Katia Giunta

E' copia conforme all'originale, li _____

La presente deliberazione è stata trasmessa per
l'esecuzione all'ufficio _____

li _____

VISTO: Il Segretario Comunale

Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria

In esecuzione della presente deliberazione sono stati emessi i seguenti mandati:

n. _____ del _____ di euro _____; n _____ del _____ di euro _____

Il Responsabile del Settore Contabile _____