



COMUNE DI S. STEFANO DI CAMASTRA



Provincia di Messina

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 177 della deliberazione

del 14/11/2017

OGGETTO: Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive per la valorizzazione delle pari Opportunità. Triennio 2017/2019.

L'anno duemiladiciassette il giorno **quattordici** del mese di **Novembre** alle ore **18,00** e seguenti, nella Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale sono presenti:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1)	Re Francesco	Sindaco	<u> X </u>	<u> </u>
2)	Pellegrino Agostino	Vice Sindaco	<u> X </u>	<u> </u>
3)	Rampulla Santo	Assessore	<u> X </u>	<u> </u>
4)	Sottosanti Cinzia	Assessore	<u> X </u>	<u> </u>

Partecipa il Segretario Comunale D.ssa Anna A. Testagrossa

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepita con L. r. 11 dicembre 1991, n° 48;

VISTA la L.r. 3 dicembre 1991, n° 44;

VISTA la L.r. 5 luglio 1997, n° 23;

CONSIDERATO che sulla proposta della presente deliberazione ha espresso **parere favorevole il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;**

Il responsabile di ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della l.r. 48/91 modificato dall'art. 12 della l.r. n° 30 del 23.12.2000;

VISTA la proposta di deliberazione concernente l'oggetto, predisposta dall'**Area Amministrativa - Socio Culturale su indicazione dell'Assessore alla Pari opportunità** allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

PRESO ATTO dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta.

CONDIVISI l'emanazione dell'atto e i fini che si intendono perseguire.

CONSIDERATA la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente.

VISTO l'Ordinamento EE. LL. vigente in Sicilia.

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e termini di legge.

DELIBERA

Di approvare e fare propria l'allegata proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
AREA AMMINISTRATIVA SOCIO CULTURALE N. 135 DEL 14-11-2017

PROPONENTE: Ass.MORE alla Pari opportunità

OGGETTO: Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive per la valorizzazione delle pari opportunità. Triennio 2017/2019.

Visto l'art. 48 del D.L.vo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.12.2015 n. 246" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre piani triennali 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;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

Che, in ottemperanza a quanto previsto nel citato D.L.vo 198/2006, il Piano Triennale delle Azioni Positive predisposto da questo Comune è stato inviato, per il relativo parere, alla Consiglieria di Parità della Provincia di Messina e alle Organizzazioni Sindacali, ai fini della consultazione, in data 6.7.2017 prot. n. 7278;

Visto il parere favorevole espresso dalla predetta consigliera con nota del 14.9.2017, acquisita al protocollo comunale in pari data al n. 9550° condizione che venga stabilito un cronoprogramma per la realizzazione di alcuni interventi;

Visto l'allegato Piano triennale delle Azioni Positive 2017/2019;

Considerato che per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'allegato Piano deve essere coinvolto il Comitato Unico di Garanzia, istituito dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli artt.1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 prevedendo che le pubbliche amministrazioni costituiscono 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 e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, che è un organismo con compiti propositivi, consultivi, di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, non ancora costituito;

Ritenuto provvedere in merito;

PROPONE

Di adottare, per il triennio 2017/2019, l'allegato Piano di Azioni Positive, previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Di intraprendere le iniziative per l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia;

Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. e alla RSU.

IL PROPONENTE





COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA

CITTA' DELLE CERAMICHE

PARERI PREVENTIVI

ai sensi dell'art.53 della Legge 8 Giugno 1990, n° 142 recepito dalla L.R. 11 Dicembre 1991, n°48 e s.m.i. e attestazione della copertura finanziaria

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 135 DEL 14.11.2017

Oggetto: Adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive per la valorizzazione delle pari opportunità. Triennio 2017/2019.

Il sottoscritto Grazia Lombardo, Responsabile dell'Area Amministrativa Socio Culturale., esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa.

li, 14.11.2017

Il Capo Area Amministrativa Socio Culturale
Dott.ssa Grazia Lombardo

Il sottoscritto Mazzeo Pietro, Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, ai sensi del regolamento comunale sui controlli interni, **ATTESTA**, che l'approvazione del presente provvedimento, **non comporta** riflessi diretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
Non dà luogo a valutazione contabile.

li, 14.11.2017

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
Rag. Pietro Mazzeo

Si attesta, ai sensi dell'art.55 comma 5 della Legge n. 142/1990, come recepito con L.R. n.48/91 e ai sensi dell'art. 153, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, la copertura finanziaria della spesa in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti di spesa e/o in relazione allo stato di realizzazione degli accertamenti di entrata vincolata, mediante l'assunzione dei seguenti impegni contabili, regolarmente registrati ai sensi dell'art. 191 del D.Lgs. n. 267/2000:

TIT	MISS	PROGR	MACRO	CODICE	CAP	ART	IMPORTO	P 0000 ANNO

li,

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
Rag. Pietro Mazzeo

COMUNE DI SANTO STEFANO DI CAMASTRA

Provincia di Messina

PIANO AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE - TRIENNIO 2017/2019

Il Piano triennale delle pari opportunità va presentato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 196 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246).

La mancata presentazione del Piano determina l'applicazione della sanzione prevista dal D.Lgs. n. 165/2001, art.6, comma 6 (*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Norme di riferimento sono:

- La legge 9 dicembre 1977 n. 903: "Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro";
- Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e della legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";
- La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, 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 di pari opportunità e delle valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.
- La legge 23 novembre 2012, n. 215: "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".
- La legge regionale 10 aprile 2013 n. 8: "Norme in materia di rappresentanza e doppia preferenza di genere".

PREMESSA

L'organizzazione del Comune di S. Stefano di Camastra vede una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il Comune di S. Stefano di Camastra ha sempre avuto cura di offrire ai cittadini un ampio orario di apertura degli sportelli e nel contempo applicare al personale dipendente, quegli istituti contrattuali che consentono la flessibilità e l'adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità e responsabilità familiari.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Le politiche di pari opportunità che il Comune di S. Stefano di Camastra intende avviare, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all'attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il mondo sono composti di uomini e donne: essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile.

L'Ente locale ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per prima promuovere la cultura delle "pari opportunità", adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, questo Comune intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed 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 quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, coerentemente con l'obiettivo della legge n. 125/1991. A fianco di questo obiettivo si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro 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.

MONITORAGGIO DEL PERSONALE

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del comune.

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

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
D	3	4
C	3	9
B	5	2
A	6	2
Totale	17	17

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (CONTRATTISTI)

Categoria	Uomini	Donne
C	5	13
B	3	6
A	9	2
Totale	17	21

PERSONALE SOCIALMENTE UTILE

Categoria	Uomini	Donne
C	2	4
B	1	2
A	12	4
Totale	15	10

Di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità:

Uomini	Donne	Totale
3	2	5

Oltre il Segretario Comunale

Donna	1	In convenzione con il Comune di Tusa
-------	---	--------------------------------------

TOTALE COMPLESSIVO:

Uomini	Donne	Totale
49	49	98

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili agli obiettivi evidenziati nella premessa.

Essi possono essere così articolati:

azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori.
Descrizione intervento:	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengono conto di esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Area e Ufficio Personale
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

azione	2
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione
obiettivo	Favorire il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, ma ancor prima, favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.
Descrizione intervento:	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, mediante individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Area e Ufficio Personale
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

azione	3
Titolo	Monte delle ore
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro.
Descrizione intervento:	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 orarie per periodi di tempo limitati.
Strutture coinvolte	Ufficio Personale e responsabili di Area di appartenenza dei

nell'intervento:	lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando se ne presenti la necessità

azione	4
Titolo	Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, quando necessarie
Obiettivo	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.
Descrizione intervento:	Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche on line, attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici nella famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Area e lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Annuale

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente alla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" – Altri contenuti - ed accessibile a tutti i dipendenti.



REGIONE SICILIANA

ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,
DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
DIPARTIMENTO REGIONALE LAVORO
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
PROVINCIALE DI PARITÀ



M MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



Prot. n.33 del 14 settembre 2017

All'Assessore al Personale
Comune di S. Stefano di Camastra
Agostino Pellegrino
S E E

Oggetto: Parere Piano Triennale Azioni Positive 2017/2019

Si riscontra la nota prot. n. 7278 del 6 luglio u.s. di cui in oggetto ed esaminato e pervenuta in data odierna. Dall'esame del documento di programmazione, si rileva che le azioni descritte non prevedono una realizzazione certa limitandola alla eventuale richiesta del/della dipendente, oppure occasionale.

Si ricorda che le azioni positive non devono essere solo mere dichiarazioni di intenti, ma occorre dare concretezza per il raggiungimento degli obiettivi da raggiungere.

Si esprime pertanto favorevole a condizione che venga stabilito un cronoprogramma per la realizzazione di alcuni interventi come ad es. l'azione n. 4.

Si chiede, inoltre, di informare l'Ufficio della scrivente in merito alla istituzione del Comitato Unico di Garanzia, così come prevede la vigente normativa, al quale spetta prioritariamente il monitoraggio e la verifica dell'attuazione.

La Consigliera di parità
(dott.ssa M. Crisafulli)

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

IL PRESIDENTE
F.to: Re

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to: Pellegrino

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: Testagrossa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione è copia conforme all'originale ed è pubblicata all'Albo Pretorio il 16/11/2017

Dalla Residenza Comunale li, 16/11/2017



IL SEGRETARIO GENERALE
(D.ssa Anna A. Testagrossa)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 3/12/1991 n.44;
- è divenuta esecutiva il _____ decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 03/12/1991, n. 44.

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE
(D.ssa Anna A. Testagrossa)

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____, come previsto dall'art.11 L.R. n.44/91, giusta attestazione dell'addetto alle pubblicazioni.

Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
(D.ssa Anna A. Testagrossa)

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'Ufficio _____
_____ in data _____

Il Responsabile del Procedimento
(Rosalia Mascari)