



COMUNE DI S. STEFANO DI CAMASTRA
Provincia di Messina



COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 211 della deliberazione

del 30.12.2020

OGGETTO: Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive per la valorizzazione delle pari opportunità. Triennio 2020/2022.

L'anno duemilaventi il giorno trenta del mese di dicembre alle ore 13,00 e seguenti, nella Casa 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 | X | |
| 2 | Pellegrino Agostino | Vice Sindaco | X | |
| 3 | Rampulla Santo | Assessore | X | |
| 4 | Amoroso Alessandro | Assessore | | X |
| 5 | Consentino Marina | Assessore | | X |

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Anna A. Testagrossa.

Vista la direttiva del Sindaco prot. n. 10783 del 27.10.2020 in ordine alle riunioni della Giunta Comunale.

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;**

VISTO il parere favorevole del responsabile di ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile, 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 Economico Finanziaria,** su indicazione **del Sindaco,** allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

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

CONDIVISI i motivi che determinano 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 ECONOMICO FINANZIARIA N. 72 DEL 29.12.2020

PROPONENTE: Sindaco

OGGETTO: Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive per la valorizzazione delle pari opportunità. Triennio 2020/2022.

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 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 Consigliera di Parità della Provincia di Messina, ai fini della consultazione, in data 13.11.2020 prot.n. 11388.

Visto il parere favorevole espresso dalla predetta consigliera con nota del 17.12.2020, acquisita al protocollo comunale in pari data al n. 12535.

Visto l'allegato Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022.

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.

Che con determina n. 144 del 12.11.2020 si è provveduto alla costituzione del Comitato Unico per le Pari Opportunità (C.U.G) ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001.

Ritenuto provvedere in merito.

PROPONE

Di adottare, per il triennio 2020/2022, 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 trasmettere copia della presente deliberazione alle OO. SS e alle RSU.

IL PROPONENTE





COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA

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° 72 DEL 29.12.2020

OGGETTO: Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive per la valorizzazione delle pari opportunità. Triennio 2020/2022.

Il sottoscritto Pietro Mazzeo, Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, esprime parere **favorevole**, in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa e attesta, ai sensi dell'art. 183 comma 8 del D.Lgs n° 267/2000, la compatibilità con i relativi stanziamenti di cassa e con le regole del patto di stabilità interno.

Data, 29.12.2020

Il Responsabile dell'Area
Rag. Pietro Mazzeo



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

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere **FAVOREVOLE**.

Data, 29.12.2020

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria





COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA
CITTA' DELLA CERAMICA
Città Metropolitana di Messina

PIANO AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'
TRA UOMINI E DONNE - TRIENNIO 2020/2022

(Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 30/12/2020)

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento (nei limiti di risparmio della spesa imposti dalle vigenti normative);
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'informazione dei dipendenti sulle caratteristiche e le prospettive dello smart working.
5. allo studio ed elaborazione di un progetto di sperimentazione di " smart working";

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

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 | 3 |
| C | 8 | 21 |
| B | 7 | 7 |
| A | 13 | 4 |
| Totale | 31 | 35 |

Di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità:

| Uomini | Donne | Totale |
|--------|-------|--------|
| 4 | 1 | 5 |

Segretario Comunale

| | | |
|-------|---|---|
| Donna | 1 | In convenzione con il Comune di Santo Stefano di Tusa |
|-------|---|---|

PERSONALE SOCIALMENTE UTILE

| Categoria | Uomini | Donne |
|-----------|--------|-------|
| C | 2 | 4 |
| B | 1 | 3 |
| A | 11 | 3 |
| Totale | 14 | 10 |

QUADRO COMPLESSIVO:

| Uomini | Donne | Totale |
|--------|-------|--------|
| 45 | 46 | 91 |

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali future.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili per tutti i lavoratori.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni tra il Responsabile di Area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Azione positiva 3: Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche 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;

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Servizi – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei Servizi – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time;

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' IN SMART WORKING

Obiettivo: Attivare la modalità di accesso allo smart-working anche in esecuzione delle disposizioni emanate con DPCM 11.3.2020 e successivi, recanti misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza sanitaria da Covid-19 per le attività che possono essere svolte in forma agile, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della Legge 22.5.2017 n. 81.

Finalità strategica: lo smart-working, mette al centro dell'organizzazione la persona con lo scopo di far convergere i suoi obiettivi personali e professionali con quelli dell'azienda e aumentare la produttività e nel periodo attuale costituisce misura di prevenzione e di contenimento alla diffusione dell'emergenza epidemiologica.

Azione positiva 1: individuazione delle risorse umane da collocare in smart-working, modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Azione positiva 2: Individuazione delle attività da svolgere in modalità agile, delle risorse strumentali necessarie con mappatura delle principali difficoltà per l'attuazione di tale modalità di lavoro;

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area e Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e Responsabili di servizio

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale 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.

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 31/12/2020

Li, 31/12/2020



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. ssa Anna A. Testagrossa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 16 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 della L.R. 03/12/1991, n. 44.

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.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 del messo comunale;

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Anna A. Testagrossa