COMUNE DI CATENANUOVA

PROVINCIA DI ENNA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 18 del Registro data 13.02.2019

OGGETTO: Approvazione piano delle azioni positive per la parità uomo donna triennio 2019/2021.

L'anno duemiladiciannove il giorno tredici del mese di febbraio alle ore 10:20 e segg., nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg.

COGNOME E NOME	CARICA RIVESTITA	P	A
SCRAVAGLI ERI Carmelo Giancarlo	**Sindaco**	X	
PAPA Rosalia Rita	**Vice- Sindaco**	X	
CASTELLI Giuseppe	**Assessore**		X
PROIETTO Rosalinda	**Assessore**	X	
	TOTALE	3	1

Partecipa il Segretario Comunale dr. Ensabella Filippo.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione nr. 20 datata 13·02·2019

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, recepita con L.R. n. 48/91 e ss. mm. e ii. ;

DELIBERA

con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge

☒ di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti:

☐ aggiunte/integrazioni (1) .....
.....
.....

☐ modifiche/sostituzioni (1) .....
.....
.....

☒ con separata unanime votazione, dichiarare la presente immediatamente esecutiva.

---

(1) Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.
N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario Comunale verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione piano delle azioni positive per la parità uomo donna triennio 2019/2021.

Proponente ..... Redigente: .....

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D. Lgs 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28.11.2005, nr. 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Provincie, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici progettano ed attuano i Piani di Azioni Positive, di durata triennale, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Atteso che ai sensi di quanto previsto dall'art. 48 del citato D. L.gs 198/2006 detti piani, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori a due terzi;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il citato D. L.gs 198/2006 prevede l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Precisato che la Direttiva 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Visto l'art.57 del D. L.gs 165/2001 secondo il quale 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

Visto l'art. 19 del CCNL del 14.09.2000 in materia di "Pari opportunità";

Vista la delibera di G.M. nr.97 del 27/09/2017 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2017/2019;

Rilevato che:

- Il Piano triennale delle azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati per riequilibrare possibili situazioni lavorative di non equità;
- Le azioni individuate rappresentano misure mirate a rimuovere gli ostacoli per una piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive (c.d. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obbiettivi proposti in termini positivi;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale del piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019/2021, previsto dall'art. 48 del D. L.gs 198/2006 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'O.A.EE.LL.;

Vista la L. 28.12.2001, nr. 448;

Visto il D. L.gs 01.04.2006, nr. 198;

PROPONE

1. Di approvare le condizioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente.

2. Di approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021" (c.d. P.A.P.), redatto ai sensi dell'art. 48 del D. L.gs nr. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28.11.2005, nr. 246, che si allega alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale.

3. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano.

4. Di dare atto che con separato provvedimento si procederà alla costituzione del Comitato Unico di garanzia previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010 che ha modificato l'art. 1, c.1 e art. 57 del D. L.gs nr. 165/2001.

5. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Enna per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza.

6. Di indicare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2 C.C.N.L. dell'01.04.2000.

7. Di trasmettere il presente atto al Servizio Diretta Collaborazione per l'istituzione di una sezione relativa alle "Pari opportunità" nel sito WEB del Comune.

Proposta di Deliberazione di GIUNTA MUNICIPALE n. 20 del 13-02-2019

Parere in ordine alla regolarità tecnica: Favorevole/~~Contrario per i seguenti motivi~~: .....

.....

.....

Lì, 13-02-2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

.....

Parere in ordine alla regolarità contabile: Favorevole/Contrario per i seguenti motivi: .....

.....

.....

FINANZIARIO

Lì, ...

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

.....

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021

(articolo 48 D. Lgs 11.04.2006 nr. 198 e s.m.i.)

FONTI NORMATIVE

- D. Lgs 23 maggio. 2000 nr. 196 recante "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, nr. 144;
- D. Lgs 18 agosto 2000, nr. 267: "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs 30 marzo 2001, nr. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs 11 aprile 2006, nr. 198"Codice delle Pari Opportunità";
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e Innovazioni P.A. e Ministro Pari Opportunità recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge 4 novembre 2010, nr. 183 che norma la costituzione dei Comitati Unici di Garanzia";
- Direttiva Ministeriale del 23 febbraio 2011 recante: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comuni Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Legge 10 aprile 1991, nr. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (ora abrogata dal D. Lgs nr. 198/2006 "Codice della pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge nr. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stata caratterizzato in particolare da:

- L'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- L'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- Il mantenimento di determinare proporzioni di manodopera femminile;
- L'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo-donna;

Il D. Lgs 11 aprile 2006, nr. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 nr. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, nr. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'aria 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), **"favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi ... Omissis ... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".**

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D. Lgs nr. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il presente Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2019/2021.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L'obbiettivo 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'obbiettivo della Legge nr. 125/1991".

Più specifico appare l'obbiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate".

A tal fine, il Piano deve favorire "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obbiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso".

A fianco di questi obiettivi 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.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza in propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.
L'analisi dell'attuale situazione del personale alla data dell'01.01.2019 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Donne	**0**	**18**	**3**	**0**
Uomini	**2**	**11**	**7**	**2**
Totale	**2**	**29**	**10**	**2**

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati Responsabili di Settore con incarico di funzioni dirigenziali, cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs nr. 267/2000:

Donne: nr. 1 Uomini: nr. 4

Dipendenti a tempo determinato

Donne: nr. 23 Uomini: nr. 21

Segretario Comunale: nr. 1 uomo in convenzione con il Comune di Assoro.

R.S.U.

Donne: nr. 3 Uomini: nr. 2

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs nr. 198/2006, in quanto, al momento, non sussiste un divario eccessivo fra generi.

Si prende atto, infatti, che se la squadra tecnico-manutentiva ha una composizione prevalentemente maschile, per contro sussiste prevalenza femminile nella categoria C.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, non sussiste un divario eccessivo fra generi:

Sindaco:	nr. 1 uomo	
Consiglio Comunale:	nr. 5 uomini	nr. 5 donne
Giunta Comunale:	nr. 2 uomini	nr. 2 donne

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi 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
finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

azione	**2**
Titolo	**Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora 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; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio del personale e strutture direttamente interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

azione	**3**
Titolo	**Banca delle ore**
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'Ente
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 tempi di 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 limitate
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e le strutture di appartenenza dei lavoratoti coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
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	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai 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 sopra con quelle formative/professionali
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio del personale, Segretario Comunale e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	2019-2021

azione	5
Titolo	**Info pari opportunità sul sito web del Comune**
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
Descrizione intervento	Istituzione, sul sito WEB del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
Strutture coinvolte nell'intervento	Servizio U.R.P
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti al fine di procedere ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente", sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Enna ed alla Consigliera provinciale di parità.

Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

L'ASSESSORE ANZIANO **IL SINDACO** **IL SEGRETARIO COMUNALE**

È copia conforme per uso amministrativo

IL RESPONSABILE

Lì, ...

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

SINDACO	X	SETTORE AMM.VO	X
ASSESSORI	X	SETTORE ECON. FINANZ.	X
CONSIGLIERI	X	SETTORE U.T.C.	X
OO.SS. - RSU - UFF. RISORSE UMANE	X	SETTORE SOLID. SOCIALE	X
CONSIGLIERA DI PARITA' ENNA	X	SETTORE POLIZIA MUNICIPALE	X
URP	X		

Lì, 14.02.2019

IL RESPONSABILE

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo pretorio on-line in data 14/02/2019

IL MESSO COMUNALE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L.R. n. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni.

Lì, 13.02.2019

IL RESPONSABILE