



COMUNE DI POLLINA
(Città Metropolitana di Palermo)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N 12 del 09/02/2021

OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2021/2023 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS 11 APRILE 2006, N. 198

L'anno duemilaventuno, il giorno NOVE del mese di FEBBRAIO alle ore 10:00 e seguenti, nell'apposita sala del Comune suddetto, appositamente convocata si è riunita la Giunta Comunale nella persona dei signori:

| N.O. | <i>Cognome</i> | <i>Nome</i> | <i>Presenti</i> |
|------|----------------|-------------------|-----------------|
| 1 | MUSOTTO | PIETRO | SI |
| 2 | GAGLIANELLO | SALVATORE | SI |
| 3 | SCIALABBA | GIUSEPPE | SI |
| 4 | CINQUEGRANI | ERIKA | NO |
| 5 | MARCHESE | GIOVANNI MARIA | NO |

Totale presenti :3 Totale assenti

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione ai sensi dell'art.97, comma 4, lett.a) del D.Lgs n.267/2000, il Segretario Generale d.ssa Catena Patrizia Sferruzza

IL PRESIDENTE PIETRO MUSOTTO Sindaco, assunta la presidenza, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art.35 della Legge 8 giugno 1990, n.142, recepita con L.R.1 1 dicembre 1991, n.48 e dell'art.42 dello Statuto Comunale;

VISTA la proposta di deliberazione infra riportata ed assunti sulla stessa i pareri resi ai sensi dell'art.53 della Legge 8 giugno 1990 n.142, recepita con L.R. 11 dicembre 1991, n.48

ESAMINATA l'allegata proposta, che fa parte integrante della presente;
RITENUTA la proposta meritevole di approvazione;
ASSUNTI i pareri dell'art.49 del D.L.267/2000 recepito con l'art. 12 della L.R. 30/2000 e
s.m.i.;
VISTO l'O.A.EE.LL.R.S.;
Con votazione unanime resa in forma palese

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione nelle risultanze formulate dal Responsabile del Primo Settore dell'Ente dott.ssa Alice Cicero concernente **“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2021/2023 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ’, AI SENSI DELL’ART. 48 DEL D. LGS 11 APRILE 2006, N. 198”**

che alla presente si allega per farne parte integrante e sostanziale.



COMUNE DI POLLINA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO
PRIMO SETTORE "AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI"

PROPOSTA DI DELIBERA

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2021/2023 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 11 APRILE 2006, N.198

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

VISTO il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" e in particolare, l'art. 7, comma 5, il quale prevede:

- che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

- Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiori a due terzi;

- che siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;

VALUTATA la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari Settori dell'Ente;

VISTA la proposta di "Piano di Azioni Positive" per il triennio 2021/2023 predisposto, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, dal servizio competente di questo Ente;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.11.2005, n. 246";

RILEVATO che nel Comune di Pollina la presenza delle dipendenti donne è pari al 64,3% dei posti in atto occupati;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

PROPONE

- 1) DI RICHIAMARE e CONFERMARE integralmente i contenuti della premessa, che vengono a costituire il punto 1 della presente deliberazione;
- 2) DI APPROVARE l'allegato "Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità", redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e s.m.i.;
- 3) DI DARE ATTO che l'Amministrazione Comunale si impegnerà a provvedere al controllo in itinere del piano in oggetto al fine di monitorare e adeguare tempi e modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo;
- 4) DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai Responsabili R.S.U. per gli adempimenti di competenza;

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Dott.ssa Cicero Alice



COMUNE DI POLLINA

(Città Metropolitana di Palermo)

Parere reso ai sensi dell'art. 43 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n.267, recepito con l'art.12 della L.R. 30/2000 sulla deliberazione della Giunta Municipale:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2021/2023 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 11 APRILE 2006, N.198

PARERE DI REGOLARITÀ' TECNICA

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Pollina, li 09.02.2021

Il responsabile del Primo Settore
Dott.ssa Cicero Alice



COMUNE DI POLLINA

(CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO)

PIANO DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ' (articolo 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 n. 198)

RELAZIONE INTRODUTTIVA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle 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. Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

In particolare:

- L'art. 48 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (D.Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
- L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

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

- S l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- S l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- S il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- S 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.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi. Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 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 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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....

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del "**Piano Azioni Positive**" sono :

- creare un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;

- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2021 — 2023, l'Amministrazione comunale si propone di perseguire le seguenti finalità:

S Tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;

S garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

J Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, ove possibile;

S 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 femminile nelle proposte di nomina.

J Redazione 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.

S Favorire la 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;

S 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.

S 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.

Le azioni del presente "Piano Azioni Positive" potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che durante il corso del tempo emergeranno.

La situazione del personale dipendente del Comune di Pollina, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne ed è attualmente la seguente:

| Dipendenti | CATD | CATC | CATB | CATA | TOTALE |
|---------------|------|------|------|------|--------|
| DONNE | | | | | |
| Tempo pieno | 1 | 2 | 2 | | 5 |
| Tempo ridotto | 2 | 3 | 3 | 5 | 13 |
| UOMINI | | | | | |
| Tempo pieno | 0 | 2 | 2 | | 4 |
| Tempo ridotto | 3 | 2 | 1 | | 6 |

Si prende atto, dell'equilibrio della presenza femminile in tutti i Settori dell'Ente.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D.Lgs. n. 198/2006 e si articola in 5 linee guida che impegnano il Comune di Pollina al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
2. introdurre per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre sempre per i motivi succitati eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
3. superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
4. garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
5. nell'ambito della formazione ed aggiornamento il comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che hanno sempre registrato una buona partecipazione del personale femminile.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute

in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti. Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti.

-Delibera G. M. N. 12 DEL 09/02/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2021/2023 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS 11 APRILE 2006, N. 198

Il presente verbale viene così approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
DR.PIETRO MUSOTTO
(firmato)

L'ASSESSORE ANZIANO
GAGLIANELLO SALVATORE

IL SEGRETARIO GENERALE
D. SS A SFERRUZZA CATENA PATRIZIA

(firmato)

(firmato)

E' copia conforme all'originale.

Dalla Residenza Comunale, li 09/02/2021

IL SEGRETARIO Generale
(SFERRUZZA CATENA PATRIZIA)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo, che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi decorrenti dal 10/02/2021 (art. 11, comma 1, L.R. 3 dicembre 1991, n. 44).

Dalla Residenza Comunale, li

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ'

Certifico che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno

21 Dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. 3 dicembre 1991, n. 44)

Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, L.R. 3 dicembre 1991, n. 44)

Dalla Residenza Comunale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
D.SSA SFERRUZZA CATENA PATRIZIA