



COMUNE DI MUSSOMELI

LIBERO CONSORZIO COMUNALE CALTANISSETTA

Piazza della Repubblica, 1 - 93014-MUSSOMELI

tel.0934/961111- Fax 0934/991227

comunemussomeli@legalmail.it

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 1 del reg. gen.

Data 09-01-2020

OGGETTO:

Approvazione piano triennale delle azioni positive 2020-2022 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 2006.

L'anno duemilaventi il giorno nove del mese di gennaio alle ore 18:00, nella sede municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta municipale nelle persone dei signori:

Cognome e nome	Qualifica	P/A
CATANIA GIUSEPPE SEBASTIANO	SINDACO	P
TERRITO GIUSEPPINA	ASSESSORE	P
CANALELLA FRANCESCO SAVERIO	VICE SINDACO	A
LO CONTE SEBASTIANO DOMENICO	ASSESSORE	P
NIGRELLI SALVATORE	ASSESSORE	P

Assume la presidenza il sig. GIUSEPPE SEBASTIANO CATANIA in qualità di SINDACO

Con la partecipazione del Segretario Generale, Dott.ssa LUCIA MANISCALCO

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

SOGGETTO PROPONENTE

AREA AMMINISTRATIVA IL RESPONSABILE DOTT.SSA ANTONINA CORDARO Data 02-01-2020	ASSESSORE PROPONENTE Data 02-01-2020
--	---

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 d

i

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;

ATTESO CHE la procedura per la costituzione Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183, è stata già avviata ed è in corso di perfezionamento;

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;

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano triennale 2020 – 2022 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;

VISTA la delibera G.M. n.172 del 7.12.2017 di approvazione piano triennale delle azioni positive 2018/2020 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n.198/2006;

VISTO il CCNL 14/9/2000 art. 19;

VISTO l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

Pagina 2 di 5

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 2020 – 2022;

2. **PROVVEDERE** con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183.

3. **TRASMETTERE** la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.

Pareri espressi sulla proposta ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del d. lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Parere in ordine alla **regolarità tecnica Favorevole** (attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa)

Addì, 03-01-2020

Il responsabile dell'Area

DOTT.SSA ANTONINA CORDARO

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione che precede;

VISTO l'allegato Piano triennale delle azioni positive 2020-2022;

CONSIDERATO che è in corso la costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183;

RITENUTA la superiore proposta meritevole di approvazione;

VISTI gli atti deliberativi e regolamentari richiamati in proposta;

VISTA la l.r. 15 marzo 1963, n.16 "Ordinamento amministrativo degli enti locali nella Regione siciliana";

VISTA la legge n.142/1990, come recepita dalla l.r. n. 48/1991 e successive modifiche;

VISTO il d.lgs. 18 agosto 2000, n.267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che, tra le altre cose, reca norme in materia di "ordinamento finanziario e contabile";

VISTA la l.r. 23 dicembre 2000, n.30 "Norme sull'ordinamento degli enti locali";

VISTA la l.r. 16 dicembre 2008, n.22 "Composizione delle giunte. Status degli amministratori locali e misure di contenimento della spesa pubblica. Soglia di sbarramento nelle elezioni comunali e provinciali della Regione. Disposizioni varie";

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa reso, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del d.lgs. n.267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, dalla responsabile dell'area amministrativa, dott.ssa A. Cordaro;

TUTTO ciò premesso e considerato;

CON votazione palese ed unanime;

DELIBERA

-di approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui in premessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta:

- APPROVARE ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2020 – 2022;
- PROVVEDERE con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183 dando atto che la procedura è in corso;
- TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consiglieria Nazionale di Parità ed alla Consiglieria Provinciale di Parità.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO GIUSEPPE SEBASTIANO
CATANIA

L'ASSESSORE ANZIANO
F.TO Dott.ssa GIUSEPPINA
TERRITO

IL Segretario Generale
F.TO Dott.ssa LUCIA MANISCALCO

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Dalla residenza municipale,

IL SEGRETARIO GENERALE

ESECUTIVA PER DECORRENZA DI 10 GIORNI DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO ON LINE

(Art. 12, comma 1, L.R. n. 44/1991)

Dalla Residenza Municipale,

IL SEGRETARIO GENERALE

Copia del presente verbale di deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line il 10-01-2020 (n. 12/2019 reg. pubbl.) per 15 giorni consecutivi, senza opposizioni.

Dalla residenza municipale,

IL MESSO COMUNALE

Copia del presente verbale di deliberazione è stata trasmessa ai capigruppo consiliari contestualmente alla pubblicazione all'albo pretorio on-line.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. 12/2019 reg. pubbl.

Il sottoscritto Segretario generale, su conforme dichiarazione del Messo, certifica che copia del presente verbale di deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio on-line il giorno 10-01-2020 e vi è rimasta per 15 giorni consecutivi e che, entro tale termine, non sono state prodotte opposizioni.

Dalla residenza municipale,

IL SEGRETARIO GENERALE

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020 – 2022

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

Relazione introduttiva

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 Mussomeli, 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 Azioni 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 31/12/2019

L'organizzazione del Comune di Mussomeli vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, 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.

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

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat B	Cat. A	Totale
Donne	4	20	13	0	37
Uomini	3	14	09	4	30
Totale	08	34	26	4	67

A seguito del dissesto finanziario dell'Ente la dotazione organica, con atto G.M. 116 del 14 settembre 2017 è stata rideterminata in n. 68 dei n. 74 in servizio a quella data. Ad oggi delle sei unità dichiarate in soprannumero n. 5 sono state collocate in pensione, n. 1 è stata collocata in disponibilità, con sospensione del rapporto di lavoro, e iscritta nella lista di mobilità regionale.

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati “Responsabili di Area”, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Responsabili di Area

Donne 2

Uomini 2

Totale 4

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

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.
 - favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità:
l'istituto del part-time. Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.
L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
- il servizio asilo nido. Il Comune di Mussomeli è dotato di un asilo nido comunale.
- costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È 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 di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.