

Ai sensi dell'art.53 della L. n.142 del 08.06.1990, come recepita con l'art.1, co.1, lett. i) della L.R. 11.12.1991, n.48, come sostituito dall'art.12, co.1, punto 0.1 della L.R. 23.12.2000, n.30, si attesta la regolarità contabile.

Codice _____ ex cap. _____

Il Responsabile del Servizio Finanziario

COMUNE DI VALDINA

Provincia di Messina

N. di prot.

N. 110 Reg. Delib.

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018 ai sensi dell'art.48 del D.Lgs n. 198 del 2006.-

L'anno duemilasedici il giorno ventitré del mese di giugno alle ore 13,43 e segg., nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Picciotto Gianfranco
Nastasi Rosa
Farsaci Giuseppe
Midili Daniele
Bertino Pietro

Sindaco
Vicesindaco
Assessore
Assessore
Assessore

Presenti	Assenti
X	
X	
X	
	X
X	

Presiede il Sindaco Dott. Gianfranco Picciotto;

Partecipa il Segretario Comunale Dr.ssa Chiara Piraino;

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

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTO che, ai sensi dell'art.53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepita con l'art.1, co.1, lett. i), della L.R. 11.12.1991, n.48, come sostituito dall'art.12, co.1, punto 0.1, della L.R. 23.12.2000, n.30, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- il responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica parere FAVOREVOLE
- il responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile, parere FAVOREVOLE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione riguardante l'argomento in oggetto:

DATO ATTO che la stessa, corredata dai prescritti pareri ex art.53. della L. 08.06.1990. n.142. come recepita con l'art.1, co.1°, lett. i). della L.R. 11.12.1991. n.48. sostituito dall'art.12, co.1°, punto 0.1. della L.R. 23.12.2000. n.30. costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;

RICHIAMATI per relationem i motivi di fatto e di diritto di cui alla suddetta proposta di deliberazione:

VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

AD unanimità di voti legalmente espressi;

D E L I B E R A

di approvare l'unita proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

D E L I B E R A

Altresi, di rendere la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.12, co.2, della L.R. n.44/91 e ss. mm. ed ii.

COMUNE DI VALDINA

Provincia di Messina

Atti istruttori da sottoporre alla Giunta Comunale

(L.R. 11-12-91, n.48)

nella seduta del

PROPOSTA:

OGGETTO: Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2016/2018 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 2006.-

VISTO il D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005 n. 246" che stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni, e gli altri Enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

VISTA la direttiva del 23 maggio 2007 recante "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, con la quale le amministrazioni sono chiamate a dare attuazione a detta previsione normativa e ad adottare una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTO l'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs.165 del 2001;

VISTA la Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, contenente misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'Amministrazione Pubblica;

CONSIDERATO che il Piano azioni positive rappresenta un'occasione fondamentale per poter attuare le politiche di genere di pari opportunità e di tutela del lavoratori, costituendo in senso più generale, attraverso la valorizzazione delle risorse umane, strumento imprescindibile nel processo di riforma della P.A. per garantire l'efficacia, l'efficienza e il benessere organizzativo all'interno della Pubblica amministrazione;

DATO ATTO CHE il Comune di Valdina ispira la propria azione, in linea con la Costituzione Italiana, con la legislazione nazionale e con i programmi della Comunità Europea, al principio di uguaglianza sostanziale tra uomini e donne al fine di riequilibrare situazioni di diseguità nell'attività lavorativa e favorire la crescita professionale su presupposto che la parità tra uomini e donne costituisce principio fondamentale di ogni democrazia;

CHE il suddetto obiettivo viene perseguito sia attraverso l'attivazione di specifiche e mirate azioni positive sia attraverso l'attuazione di un sistema strategico che, in attuazione del principio del mainstreaming di genere, di derivazione europeistica, mira a realizzare una trasformazione politica e culturale incentrata sulla

valorizzazione ed integrazione sistematica delle priorità e dei bisogni rispettivi delle donne e degli uomini in ogni settore d'intervento;

CONSIDERATO CHE con propria deliberazione N. 60 DEL 22.05.2014 è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2014- 2016";

CHE in continuità con il precedente Piano, è stato definito il "Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018", che in sostanza aggiorna il Piano previgente mantenendo le azioni positive già previste ed inserendo alcune nuove azioni volte a promuovere il ruolo del C.U.G., a garantire il benessere dei lavoratori, a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro e sereno e a prevedere azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle nuove opportunità.

CHE tal fine lo stesso è strutturato sulla base di principali ambiti di azione quali Pari Opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006 ed in particolare l'art. 48;

VISTO il vigente Regolamento Comunale per l'organizzazione degli uffici;

VISTO lo Statuto Comunale;

SI PROPONE

Per le motivazioni di cui sopra che qui s'intendono integralmente richiamate:

- Di approvare il "Piano azioni positive per il triennio 2016-2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198 del 2006, che si allega alla presente proposta di deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- Di prendere atto che la presente deliberazione non comporta oneri a carico del Bilancio comunale;
- Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di monitoraggio anche a riscontro delle indicazioni che potranno essere fornite dalla Consigliera di Parità;
- Di inviare la presente deliberazione alla Consigliera di Parità della Provincia di Messina;
- Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito web istituzionale e nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente sottosezione di 1 livello "Disposizioni generali";
- Di trasmettere copia del presente atto alle RSU per quanto di competenza, nonché ai soggetti sindacali di cui all'art.10 c.2 CCNL del 1 aprile 2000 ;
- Di dichiarare la delibera di approvazione della presente proposta immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, co. 2, della L.R. n. 44/91 e ss. mm. ed ii.

Valdina ,



Il Proponente

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

UFFICIO PROPONENTE

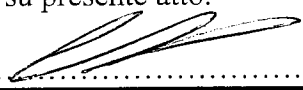
SETTORE INTERESSATO

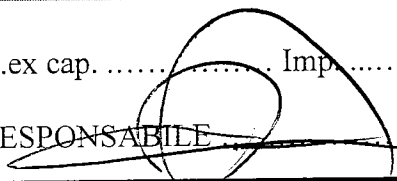
OGGETTO **Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2016/2018 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 2006.-**

Ai sensi dell'art.53 della legge 8.6.1990, n.142, come recepita con l'art.1, co.1°, lett. i), della L.R. 11.12.1991, n.48, come sostituito dall'art.12, co.1°, punto 0.1, della L.R. 23.12.2000, n.30, che testualmente recita:

- 1) "su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del Responsabile del
- 2) Servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata, dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile".

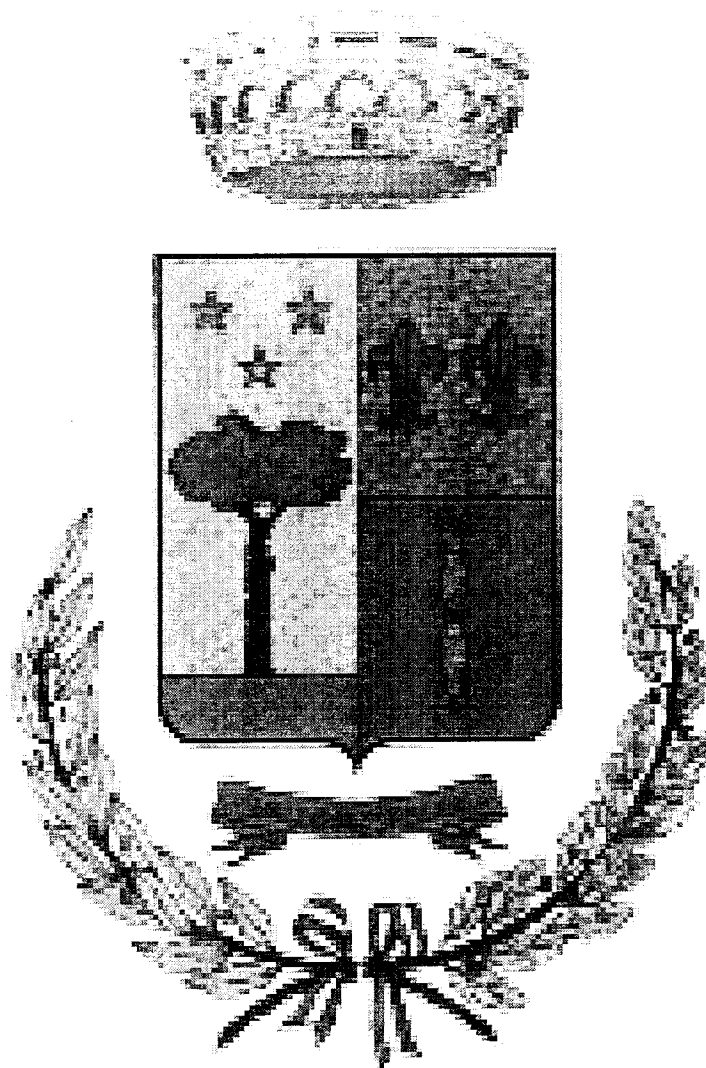
Sulla Proposta di Deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa <u>Favone O. Re</u> ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del vigente D.Lgs 267/00 su presente atto. Data IL RESPONSABILE 
---	--

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA	
	Visto il suddetto parere di regolarità tecnica, si esprime parere <u>Favone O. Re</u> di regolarità contabile ai sensi dell'art. 147 bis, del vigente D.Lgs 267/00 sul presente atto, attestante la copertura finanziaria, la corretta imputazione e che l'adozione di detto provvedimento non determina alterazioni negli equilibri della gestione delle risorse.	
	SPESA	DIMINUZIONE DI ENTRATA
	LIRE	EURO
	al Codice ex cap. Imp.	
	Data <u>23-05-2016</u> IL RESPONSABILE 	

DATA DELLA SEDUTA	Decisione della Giunta Municipale	IL VERBALIZZANTE
.....

DELIBERAZIONE NUMERO
-----------------------------	-------



Comune di Valdina

Provincia di Messina

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2016/2018**

PERSONALE ED ORGANIZZAZIONE

Presentazione

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive redatto in conformità agli obiettivi dell'Amministrazione e della normativa vigente in materia di pari opportunità costituisce la tappa fondamentale e prioritaria per realizzare effettive pari opportunità tra uomini e donne, nei rispettivi ambiti lavorativi, assicurando la rimozione degli ostacoli che di fatto ne impediscono la piena realizzazione.

La proposta di Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Valdina per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto:

- 1)
 - dalla L.125/1991 (*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*);
 - dal Decreto Legislativo n. 198/2006 e ss.mm.ed ii. (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art della legge 28 novembre 2005, n.246*);
 - dalla direttiva 23 maggio 2007 pubblicata sulla G.U. n.173 del 27.07.2007 (*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*);
 - dall'art.21 entrato in vigore il 24 novembre 2010 (*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*), che ha apportato modifiche al D.Lgs n.165/2001;

In particolare la normativa:

- precisa che gli Enti pubblici, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale e di consultazione previste dalla normativa, ivi compresa quella con la Consigliera di Parità territorialmente competente, sono tenuti a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;
- indica, tra le possibili azioni positive, quelle dirette a:
 - a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione in carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - e) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d) 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;
 - e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f) 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;
 - g) garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
 - h) garantire, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e teso a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale psichica al proprio interno.

- 2) in coerenza con i provvedimenti assunti e con le attività realizzate negli anni precedenti dal Comune di Valdina per garantire e sostenere le Pari Opportunità al proprio interno e nell'ambito territoriale di competenza amministrativa.

In questo contesto, il Comune di Valdina ritiene necessario estendere l'ambito di applicazione del principio Pari Opportunità rispetto al dettato normativo, che si riferisce solo ed esclusivamente alla componente femminile, anche attraverso la realizzazione di azioni positive, rispetto a tutti i profili sociali che possono trovarsi in situazione di marginalità, svantaggio o discriminazione nell'organizzazione, valutando il peso

non solo delle differenze tra uomini e donne, ma anche di quelle tra donne e donne e tra uomini e uomini, nella prospettiva di una società giusta e di un ambiente di lavoro più sereno, nonché per il necessario investimento operativo ai fini della complessiva efficienza del sistema. A tal uopo, è stata effettuata una indagine sul personale dipendente dell'Amministrazione e dalla conseguente ed attenta analisi dei bisogni emersi, sono stati individuati cinque possibili ambiti di riferimento in cui collocare le azioni positive da inserire nel Piano delle Azioni Positive(PAP) come ambiti d'azione.

L'organico del Comune

Il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Valdina non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalle tabelle che seguono:

Fotografia del personale alla data del 31 MARZO 2016

La situazione del personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è rappresentata nel quadro seguente che pone in raffronto la situazione tra uomini e donne

Posizione economica	DONNE	UOMINI
B5	/	3
B6	/	1
C4	3	3
D4	/	1
SEGRETARIO	1	/
TOTALI	4	8

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in n. 3 Aree: Amministrativa, Economico-Finanziaria e Tecnico-Manutentiva, così assegnate n. 1 uomo e n. 2 donna.

Situazione personale a tempo determinato e parziale ex LL.RR. n. 21/2003 e 16/2006.

Categoria	DONNE	UOMINI
A	1	1
B	3	/
C	9	4
TOTALI	13	5

Il Piano delle Azioni Positive è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione tra lavoro/vita familiare-personale e responsabilità professionali.

AMBITO D'AZIONE

AMBITO 1 - Studi e indagini a sostegno della promozione delle P.O.

Il Comune si impegna a promuovere attività di monitoraggio del personale dell'Ente, studio e analisi quantitative e/o qualitative sulla condizione lavorativa sia delle donne che degli uomini, i fabbisogni formativi dei dipendenti, con particolare riguardo alle dipendenti inquadrare nelle categorie contrattuali

inferiori, applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato.

AZIONE

- studi e analisi quantitative e/o qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività;
- analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
- diffusione di manuali e/o volantini sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- organizzazione di incontri o seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle P.O. per dirigenti, dipendenti e collaboratori/collaboratrici;
- creazione e promozione di un sito Web/area Web dedicata alle Pari Opportunità;
- organizzazione di momenti di aggiornamento annuali sulla normativa in materia di P.O. per il settore Personale.

AMBITO 2 - Adozione di un codice di condotta nello lotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni.

L'Ente si impegna ad evitare il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori, nonché a garantire l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. A tal uopo, richiama le disposizioni già previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

AZIONE

- costituzione e operatività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 21 "Collegato Lai/oro" (*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*), che ha apportato modifiche al D.Lgs n.165/2001;
- stesura di un codice contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni con le procedure informali e formali da adottare;
- nomina di un/una Consulente di fiducia;
- diffusione dei riferimenti, degli ambiti di competenza e delle modalità per contattare il/la Consulente di fiducia;
- valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

AMBITO 3 - /Accesso al lavoro

Il Comune si impegna ad assumere il proprio personale nel rispetto della normativa vigente senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

AZIONE

- prevedere la composizione di una commissione concorsi con la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile;
- assicurare l'organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile;
- promuovere la partecipazione delle donne negli organismi decisionali;
- promuovere la presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili;
- monitorare la mobilità interna.

AMBITO 4 - Formazione, aggiornamento e qualificazione professionale

Il Comune si impegna a dare priorità alla formazione di ciascun servizio, consentendo ai lavoratori, uomini e donne, pari opportunità, in ordine alla possibilità di frequenza, rendendo gli stessi accessibili e compatibili con le situazioni familiari e personali o con i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Si impegna, altresì, al personale in rientro dalla gravidanza o da assenze prolungate per malattia, se necessario, ad assicurare idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne.

AZIONE

- mappatura delle competenze/analisi dei bisogni formativi del personale;
- aggiornamento professionale programmato, senza discriminazioni di genere;
- programmazione di iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.

AMBITO 5- *Organizzazione del lavoro e conciliazione*

Il Comune si impegna a creare/promuovere servizi di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare o formule di flessibilità organizzativa finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AZIONE

- prevedere la possibilità di richiedere articolazioni orarie diverse e/o temporanee personalizzate in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., purché compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

MONITORAGGIO

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni curerà il monitoraggio del Piano triennale delle Azioni Positive relazionando annualmente alla Giunta comunale e alla RSU.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta:

Il Sindaco


L'Assessore Anziano

F.to. AVV. ROSA NASTASI

F.to. DR. GI. ANTONINO ANG. RICCIOTTO

Il Segretario Comunale

F.to. DR. SSA CHIARA PIRAINO

E' copia conforme per uso amministrativo Dalla residenza Municipale, li <u>23 06 16</u>	Il presente atto è stato pubblicato all'Albo comunale Dal Al Col n. del Reg. pubblicazioni.
IL SEGRETARIO COMUNALE 	Il Resp.le della Pubblicazione F.to.

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente Deliberazione, ai sensi della L.R. 3 dic. 1991, n. 44:

è stata

affissa all'Albo Pretorio il _____ per rimanervi per giorni 15 consecutivi (art.11, comma 1)
sarà

con lettera n. _____ del _____ è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari
(art.15, comma 3 e 4)

Il Segretario Comunale

Dalla Residenza municipale, li _____

F.to _____

**LA PRESENTE DELIBERAZIONE È DIVENUTA ESECUTIVA
AI SENSI DELL'ART. 12, COMMA 1°, DELLA L.R. 31.12.1991, N. 44**

Dalla Residenza municipale, li _____

Il Segretario Comunale

F.to _____

**LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA
AI SENSI DELL'ART. 12, COMMA 2°, DELLA L.R. 31.12.1991, N.44**

Dalla Residenza municipale, li 23.06.16

Il Segretario Comunale

F.to DR. SSA CHIARA PIRAINO

