



REGIONE SICILIANA

# COMUNE DI MONTALLEGRO

( Libero Consorzio Provinciale di Agrigento )

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. <u>5</u> del registro	Piano Triennale della Azioni Positive. Aggiornamento per il triennio 2020/2022.
data <u>21/01/2020</u>	

L'anno duemilaventi, il giorno ventuno, del mese di gennaio, dalle ore 13,30 e ss., nella sala delle adunanze di questo Comune, regolarmente convocata ai sensi di legge,

### LA GIUNTA MUNICIPALE

si è riunita con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
<b>SCALIA Caterina</b>	Sindaco		
<b>SCHEMBRI Volpe Francesco</b>	Vice Sindaco		
<b>PIRUZZA Giuseppe</b>	Assessore		
<b>GAGLIANO Caterina</b>	Assessore		

Assessori assegnati per legge: 4; in carica: 3.

Stante l'assenza del Segretario comunale, assiste e partecipa il Vice Segretario comunale Dott. Salvatore Chiara, con funzioni consultive, referenti e di assistenza ai sensi dell'art. 97 del T.U. n. 267/2000.

Assume la presidenza della seduta il Sindaco Geom. Caterina Scalia, la quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

## PROPOSTA

RICHIAMATO il D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, all'articolo 48 impone alle pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive, di durata triennale tesi ad assicurare nel rispettivo ambito la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità che richiama le amministrazioni a dare attuazione all'indicata previsione normativa prescrivendo l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

DATO ATTO che con la deliberazione della Giunta Comunale n. 65 in data 07/09/2018 era stato approvato il Piano delle azioni positive per l'attuazione delle pari opportunità per il triennio 2018/2020;

RITENUTA l'opportunità di provvedere all'aggiornamento;

RITENUTO di concentrare l'attività in termini di azioni positive, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell'ente, verso i seguenti obiettivi:

- partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- orari di lavoro;
- individuazione di concrete opportunità di sviluppo alla carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dell'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale;

PRESA visione dell'allegato "Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022" e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente, per cui non occorre acquisire il parere in ordine alla regolarità contabile e copertura finanziaria;

## PROPONE

di approvare, preliminarmente ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241, le superiori premesse, che costituiscono il presupposto di fatto e di diritto per l'adozione del presente atto, e per l'effetto di:

1. di approvare il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246", nel testo che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Responsabile del Settore I di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;
1. di dare atto che l'allegato P.A.P. verrà pubblicato nel sito web del Comune nella Sezione "Amministrazione Trasparente";
2. Dichiarare l'adottanda delibera di immediata esecutività.

Addì, 17/01/2020

Il Sindaco

Geom. Caterina Scalia



^^^^^^

Sulla proposta che precede, ad oggetto "Piano Triennale della Azioni Positive. Aggiornamento per il triennio 2020/2022.", hanno formulato i seguenti pareri:

**REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, recepito dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11/12/1991, n. 48, nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30, e dell'art. 147-bis del vigente D.lgs 267/2000, come introdotto dall'art. 3, comma 1, lettera d), legge n. 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa.

Addì, 17/01/2020

IL TPO DEL SETTORE I  
Dott. Salvatore Chiara



**LA GIUNTA MUNICIPALE**

Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;

Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;

Dato atto che sulla proposta presa in esame, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 della legge 08/06/1990, n. 142, recepito dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11/12/1991, n. 48, nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, è stato acquisito solo il **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica, non necessitando acquisire il parere in ordine alla regolarità contabile/copertura finanziaria stante che da essa non derivano oneri carichi del bilancio;

Ritenuto che la proposta testè esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti;

Tutto ciò premesso e considerato.

Visto il vigente O.R.EE.LL. e lo Statuto comunale.

**Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta**

**DELIBERA**

di approvare la parte narrativa e motivazionale ed il dispositivo della proposta testè esaminata, che qui s'intendono integralmente riportati, senza aggiunte né modifiche.

Successivamente, con separata unanime votazione, espressa per alzata e seduta,

**LA GIUNTA COMUNALE**

considerata l'urgenza di consentire l'assunzione degli atti conseguenti,

**DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.



REGIONE SICILIANA

# COMUNE DI MONTALLEGRO

(Libero Consorzio Provinciale di Agrigento)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER L'ATTUAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELL'AMBIENTE DI LAVORO TRIENNIO 2020-2022.

... (Allegato alla delibera di G.M. n. 5 del 24/04/2020)

In sede di valutazione preliminare si considerano le disposizioni del D.lgs 19/2006 e si valuta quanto previsto nel "Piano delle Azioni positive" adottato con delibera della G.M. n. 65 del 07/09/2018 per il triennio 2018/2020.

In relazione al "quadro di riferimento" si evidenzia che la situazione del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato al 1° gennaio 2020 si configura come di seguito:

cat	DIPENDENTI				Totale
	DONNE		UOMINI		
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Tempo indeterminato	Tempo determinato	
A	2	10	3	4	19
B	1	2	1	-	4
C	1	1	4	4	10
D	0	-	1	-	1
totale	4	13	9	8	34

La struttura dell'ente è suddivisa in tre Settori o macro aree (area amministrativa, area contabile-finanziaria, area tecnica). Di queste, solo per il primo Settore risulta ricoperto il posto apicale con conferimento della relativa P.O., in quanto il responsabile apicale del secondo è stato collocato in quiescenza dal 1° ottobre 2017, mentre quello del terzo settore è cessato per decesso il 23 marzo scorso 2018.

Il rapporto uomo/donna nell'ambiente di lavoro, nel complesso, appare equilibrato.

Tra i dipendenti a tempo indeterminato, invece, il rapporto risulta decisamente squilibrato (le donne sono la metà degli uomini).

Anche alla luce della situazione evidenziata, del quadro delle esigenze e delle relative "compatibilità" si ritiene di confermare nelle risultanze del piano 2020/2022 gli obiettivi e, in funzione di essi, le azioni da sviluppare, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo alla carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative d'informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. 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.

#### 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:

##### 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 e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Assicurare un costante aggiornamento per consentire al personale di affrontare con la necessaria preparazione le sfide collegate ai mutamenti in atto accentuate dalla diffusione delle nuove tecnologie. 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: Promuovere l'attività formativa all'interno dell'ente, dedicando momenti all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, contendendo, per quanto possibile, la partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati.

Azione positiva 2: in continuità con la metodologia adottata, verranno programmate riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili di Settore.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – 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, 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 allo scopo di individuare strategie idonee a consentire una effettiva conciliazione tra l'attività professionale e la vita familiare. Considerare tutte le problematiche e non solo quelle legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: ottimizzare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Attraverso un migliore impiego delle risorse umane realizzare economie di gestione e, anche attraverso l'ottimizzazione dei tempi di lavoro realizzare un incremento di efficienza.

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

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti : Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale



A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### 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 che consenta di valorizzare al meglio le attitudini e le specificità dei singoli 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, ispirati a 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: Segretario comunale, Responsabili di Settore, Ufficio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

### 4. Descrizione intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica della pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio di Segreteria, Personale, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.



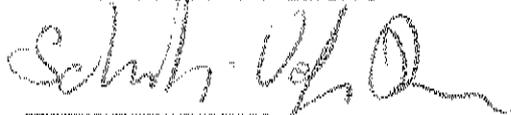
Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO - PRESIDENTE

Geom. Caterina Scalia



L'ASSESSORE ANZIANO



IL V. SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Salvatore Chiara



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione degli sull'albo on line,

a t t e s t a

che il presente provvedimento, in rispetto dell'art. 6 della legge regionale 26/06/2015, n. 11, è pubblicato per quindici giorni consecutivi dalla data odierna all'Albo Pretorio online, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 sul sito istituzionale del Comune.

Addì,

L'Addetto alla pubblicazione sull'albo on line

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,  
attesta

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il 21/01/2020:

perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)

decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, L.R. 44/91);

non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5).

Dalla residenza municipale, li 21/01/2020

IL V. SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Salvatore Chiara

