



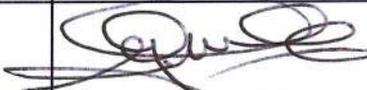
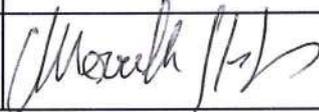
REGIONE SICILIANA
COMUNE DI MONTALLEGRO

(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. <u>77</u> del registro data <u>18.11.2022</u>	APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024
--	--

L'anno duemilaventidue, il giorno diciotto del mese di novembre, dalle ore 16:45 e ss, nella sala delle adunanze di questo comune, regolarmente convocata ai sensi di legge,

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
Cirillo Giovanni	Sindaco		
Scalia Massimiliano	Vice Sindaco		
Scalia Antonina	Assessore	—	X
Cinquemani Giuseppe	Assessore	—	X
Marrella Stefano	Assessore		

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale dott.ssa Serena Sferlazza

Assume la presidenza della seduta il Sindaco Cirillo il 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 DI ATTO DELIBERATIVO
DA SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DELLA G.M.

Il sottoscritto dr. Rosario La Rovere, nella qualità di Responsabile della P.O. del I Settore, come nominato e legittimato ai sensi dell'art.1, co.557, L.311/2004 e in ragione dell'incarico conferito con provvedimento del Sindaco n.11 del 13.07.2022, ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, propone l'adozione del provvedimento deliberativo sopra distinto per le motivazioni di seguito esplicitate:

Premesso che:

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'importanza e la centralità delle azioni di cui al presente piano trovano conferma nelle diverse fonti normative che mirano a disciplinare la materia, tra queste:

- la L.125/1991 in tema di azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro;
- il D.Lgs. 196/2000 in tema di disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in merito alle azioni positive;
- Il D.Lgs.165/2001 e le modifiche apportate dalla l. 183/2010;
- il D.Lgs.198/2006 che all'art 42 definisce azione positiva "*quali misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazioni delle pari opportunità nel lavoro*;
- art.48 che prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
 - uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
 - valorizzazione delle caratteristiche di genere.
- il D.Lgs.81/2008 testo unico in tema di sicurezza sul lavoro;
- il D.Lgs.150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni prevedendo il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e che prevede anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- La direttiva 23.05.2007 rubricata "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nelle pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica la centralità de ruolo rivestito dalle amministrazioni pubbliche quale motore propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.
- La direttiva 04.03.2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con la quale invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- La direttiva 26.06.2019, n. 2/2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia;

In particolare la richiamata direttiva individua le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare; sul punto il paragrafo 3 e individua i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, pertanto l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- d) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- e) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- f) rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

In particolare gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nel triennio sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da attività discriminatorie, mobbizzanti o moleste;
2. Garantire la pari opportunità nel reclutamento del personale, nonché nell'organizzazione del lavoro
3. Promuovere e garantire pari opportunità nell'ambito della formazione del personale
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie per conciliare vita/lavoro

Di seguito gli obiettivi da raggiungere e le azioni positive agli stessi correlate:

OBIETTIVO 1: TUTELARE L'AMBIENTE DI LAVORO DA FENOMENI ASCRIVIBILI A FORME DI DISCRIMINAZIONE, MOBBING O MOLESTIE

Il Comune di Montallegro si impegna a prevenire ogni forma di discriminazione, pressioni o molestie sessuali nonché atteggiamenti che possano in qualunque modo compromettere il benessere organizzativo tali da svilire il dipendente e dunque disincentivarlo nell'esercizio delle sue funzioni.

OBIETTIVO 2: GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITA' IN FASE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NELL'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

L'amministrazione si impegna a garantire il rispetto del principio delle pari opportunità evitando ogni forma di discriminazione di genere sia nelle procedure di reclutamento del personale e nell'espletamento della prestazione lavorativa in generale.

In particolare l'Ente si impegna al rispetto del presente obiettivo richiamandolo espressamente nei bandi di concorso, nel non tenere privilegiare l'uno o l'altro sesso o, giustificarne le motivazioni di scelta, garantire nella composizione delle commissioni di concorso la parità di genere.

OBIETTIVO 3: PROMUOVERE E GARANTIRE PARI OPPORTUNITA' DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'amministrazione si impegna a favorire e garantire con le misure necessarie alla formazione del personale senza alcuna forma di discriminazione di genere al fine di sviluppare la cultura della formazione all'interno dell'ente e consentire al personale di raggiungere un livello adeguato di conoscenze e competenze professionali.

L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 14.11.2022 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

DIPENDENTI	CATEGORIA D	CATEGORIA C	CATEGORIA B	CATEGORIA A	TOTALE
UOMINI	3	7	2	11	23
DONNE	1	2	2	6	11
TOTALE	4	9	4	17	34

La situazione del Comune di Montallegro registra pertanto una rappresentanza maschile pari a 23 unità e femminile pari a 11 unità. Delle n.34 unità di ruolo, oltre al Segretario Comunale, n.6 risultano essere full time e n.28 unità part-time.

TIPOLOGIA RAPPORTO	DONNE	UOMINI
FULL-TIME	1	5
PART-TIME	10	18
TOTALE	11	23

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

VISTI:

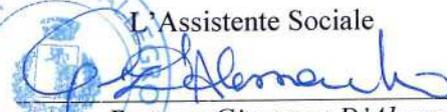
- il D.Lgs. 165/01;

- il vigente O.R.EE.LL. approvato con la LR. 16/1963 e s.m.i.;
- la L.142/90 così come recepita dalla Regione Siciliana con la L.R.48/1991 e s.m.i.;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi e s.m.i.;
- il D.Lgs.267/2000 e s.m.i.;
- il CCNL Comparto Funzioni Locali;
- i Regolamenti Comunali;
- lo Statuto Comunale;
- la legge regionale 22/86

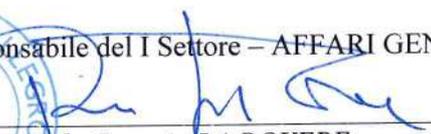
PROPONE

per i motivi di cui in premessa e che qui di seguito devono intendersi integralmente trascritti richiamati:

1. di approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 che confluirà nella redazione del Piano 2022-2024 quale parte integrante dello stesso;
2. Di darne informazione alle OO.SS (R. S.U.);
3. di pubblicare l'adottanda deliberazione ai sensi del D.Lgs.33/2013 e s.m.i. nelle sezioni di Amministrazione Trasparente inerenti i "Provvedimenti" e l' "Organizzazione" oltre che nell'Albo Pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009 n. 69 e sul sito nella sezione atti pubblici ai sensi della legge regionale n.11/2015 e modificato dagli artt.12 e 13 della L.R. 13/2022;
4. di acquisire il parere favorevole da parte dei responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile;
5. di dichiarare la presente deliberazione, con successiva e separata votazione, di immediata esecuzione ai sensi dell'art.12, co.2, L.R.44/1991, stante l'urgenza di adottare gli atti consequenziali.

L'Assistente Sociale


 Dott.ssa Giovanna D'Alessandro

Il Responsabile del I Settore – AFFARI GENERALI


 dr. Rosario LA ROVERE



COMUNE DI MONTALLEGRO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
SETTORE I°

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

In ordine alla regolarità tecnica della proposta che prevede, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.53 della Legge 142/90 e dell'art.1, comma 1, lett. (i) della L.R. 48/91 come integrato dall'art.12 della L.R. 30/2000, nonché in ordine alla regolarità ed alla correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, nonché dell'art. 183, comma 8 del D.Lgs. 267/2000 si esprime:

Parere Favorevole

Parere Contrario

Addi _____

Il Responsabile della P.O. Settore I
Dott. Rosario La Royere



LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la L.142/1990, recepita con L.R. 48/1991;

Vista la L.R. 44/1991;

Dato atto che sulla proposta in esame è stato acquisito il **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile;

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

1. di ASSEGNARE al Responsabile di PO del I Settore, la risorsa economica di € 6.401,88 e il connesso obiettivo gestionale al Responsabile del Settore I, affinché provveda ai conseguenti atti gestionali per attivare il servizio di assistenza all'autonomia e alla comunicazione per l'A.S. in corso;
2. di dare atto che il costo complessivo del servizio di assistenza all'autonomia e alla comunicazione per gli alunni portatori di handicap per il periodo ottobre 2022 – dicembre 2022 è di € 6.263,54 (IVA inclusa) e che detta spesa trova allocazione al Capitolo n. 10420202 - art.1 “Assistenza autonomia e comunicazione” del bilancio pluriennale anno 2021/23, annualità anno 2022, che presenta la necessaria disponibilità;
3. di pubblicare l'adottanda deliberazione ai sensi del D.Lgs.33/2013 e s.m.i. nelle sezioni di Amministrazione Trasparente inerenti i “Provvedimenti” e l’ “Organizzazione” oltre che nell'Albo Pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009 n. 69 e sul sito nella sezione atti pubblici ai sensi della legge regionale n.11/2015 e modificato dagli artt.12 e 13 della L.R. 13/2022;
4. di acquisire il parere favorevole da parte dei responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile.

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, con successiva e separata votazione, di immediata esecuzione ai sensi dell'art.12, co.2, L.R.44/1991, stante l'urgenza di adottare gli atti consequenziali.

.....

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO - PRESIDENTE

~~Giovanni Cirillo~~

L'ASSESSORE ANZIANO

Paolo Mosca

IL SEGRETARIO GENERALE

Serena Speranza

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art.11, L.R. 44/1991 e s.m.i. art. 32, L.69/2009)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione del Messo

Comunale, attesta

che il presente provvedimento è pubblicato per quindici giorni consecutivi dalla data odierna all'Albo Pretorio online, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art.32, L.69/2009, sul sito del Comune. Attesta, altresì, che lo stesso, nel rispetto della L.R. 44/1991 e s.m.i., in pari data e per la stessa durata, viene affisso in formato cartaceo all'Albo Pretorio presso la casa comunale (art.11, co.1, L.R. 44/91)

Addi, _____

L'Addetto alla pubblicazione sull'albo online

IL SEGRETARIO GENERALE _____

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

attesta

che la presente deliberazione:

___ è divenuta esecutiva il 18.11.2022

perché dichiarata di immediata esecutività (art.12, co.2, L.R.44/1991);

___ decorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione (art.12, co.2, L.R.44/1991);

___ non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art.4, co.5, L.R. 44/1991).

Dalla residenza municipale, 18.11.2022



IL SEGRETARIO GENERALE

Serena Speranza