

CITTÀ DI TUSA
PROVINCIA DI MESSINA
DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 55 del Registro Data 22.05.2020	OGGETTO: Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive per la valorizzazione delle pari opportunità. Triennio 2020/2022.
---------------------------------------	---

L'anno duemilaventi il giorno VENTIDUE del mese di MAGGIO ore 13.30 e segg., nella Sede Municipale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei sigg.:

COGNOME E NOME	CARICA	P	A
MICELI LUIGI	Sindaco		X
TUDISCA ANGELO	Vice Sindaco		X
PISCITELLO ROSARIA	Assessore	X	
SCATTAREGGIA GIOVANNA TIZIANA	Assessore	X	
MATASSA VINCENZO	Assessore	X	

Partecipa il Segretario comunale Dott.ssa Testagrossa Anna Angela, il quale dà atto del rispetto, da part dei presenti, delle misure del distanziamento sociale quale azione di contrato del contagio da coronavirus, previsto dalle disposizioni vigenti.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la legge 8 giugno 1990, n.142, come recepita con L.R. 11 dicembre 1991, n. 48

Vista la L.R. 3 dicembre 1991, n. 44;

Vista la L.R. 5 luglio 1997, n. 23;

Vista la L.R. 7 settembre 1998, n. 23;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

- Il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- Il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito con l'art.1, comma1, lettera i), della L.R. 48/91 modificato dall'art.12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000 hanno espresso i pareri di cui infra;

Vista la proposta di deliberazione concernente l'oggetto, predisposta dal responsabile dell'Area Amministrativa/Contabile, su indicazione del Sindaco, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

RITENUTA la proposta suddetta meritevole di approvazione;
VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. APPROVARE la proposta di deliberazione relativa all'oggetto che allegata al presente provvedimento forma integrante e sostanziale.
2. TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai capigruppo consiliare ai sensi dell'art. 64 dello Statuto Comunale.

Alle ore 13.40 il Presidente dichiara chiusa la seduta.

Proposta di deliberazione di G.C. n. 55 del 22 05/2020

PROPONENTE: Am - ri

OGGETTO: Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive per la valorizzazione delle pari opportunità. Triennio 2020/2022.

Visto l'art. 48 del D.L.vo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.12.2005 n. 246" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre piani triennali 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;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

Che, in ottemperanza a quanto previsto nel citato D.L.vo 198/2006, il Piano Triennale delle Azioni Positive predisposto da questo Comune è stato inviato, per il relativo parere, alla Consigliera di Parità della Provincia di Messina, ai fini della consultazione, in data 18.05.2020 con nota prot. n. 3700;

Visto il parere favorevole espresso dalla predetta consigliera con nota del 20.05.2020, acquisita al protocollo comunale in pari data al n. 3763;

Visto l'allegato Piano triennale delle Azioni Positive 2020/2022;

Considerato che per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'allegato Piano si ritiene coinvolgere il Comitato Unico di Garanzia, istituito dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli artt.1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001 prevedendo che le pubbliche amministrazioni costituiscono 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 e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, che è un organismo con compiti propositivi, consultivi, di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, ancora in fase di costituzione;

Ritenuto provvedere in merito;

PROPONE

Di adottare, per il triennio 2020/2022, l'allegato Piano di Azioni Positive, previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. e alla RSU.

IL PROPONENTE
Isabella Rosone



COMUNE DI TUSA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PIANO AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE - TRIENNIO 2020/2022

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 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:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento (nei limiti di risparmio della spesa imposti dalle vigenti normative);
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'informazione dei dipendenti sulle caratteristiche e le prospettive dello smart working.
5. allo studio ed elaborazione di un progetto di sperimentazione di " smart working";

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.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

MONITORAGGIO DEL PERSONALE

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
D	1	4
C	6	9
B	2	2
A	5	15
Totale	14	30

PERSONALE SOCIALMENTE UTILE

Categoria	Uomini	Donne
B	==	2
Totale	==	2

Di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità:

Uomini	Donne	Totale
1	2	3

OI

il Segretario Comunale

Donna	1	In convenzione con il Comune di Santo Stefano di Camastra
-------	---	---

QUADRO COMPLESSIVO:

Uomini	Donne	Totale
14	33	47

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:

1. Descrizione Intervento: 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 future.

Finalità strategiche: 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: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili per tutti i lavoratori.

Azione positiva 2: Predispone riunioni tra i Responsabile di Area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Azione positiva 3: Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici nella famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali;

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Servizi – 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, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, 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 al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

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

Azione positiva 2: L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili dei Servizi – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time;

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 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, secondo 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: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI SULLE CARATTERISTICHE E LE PROSPETTIVE DELLO " SMART WORKING "

Obiettivo: Fornire le conoscenze di base sulla modalità di lavoro definita lavoro agile " smart working", sulle caratteristiche della stessa e sulle prospettive di realizzazione;

Finalità strategica: Migliorare l'organizzazione dell'Ente, promuovere l'efficienza delle attività di uffici e servizi e contemporaneamente il benessere lavorativo;

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e Responsabili di Servizio.

5. Descrizione Intervento: STUDIO ED ELABORAZIONE DI UN PROGETTO DI SPERIMENTAZIONE DI SMART WORKING

Obiettivo: in attuazione di quanto previsto dalla L. 81/2017 nonché dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017, si intende formare un tavolo di lavoro per lo studio della materia, finalizzato a proporre un progetto di sperimentazione da attivare nell'Ente sulle modalità di lavoro agile " smart working", sulle caratteristiche della stessa e sulle prospettive di realizzazione dell'Ente.

Finalità strategica: lo Smart Working, mette al centro dell'organizzazione la persona con lo scopo di far convergere i suoi obiettivi personali e professionali con quelli dell'azienda e aumentare la produttività.

Azione positiva 1: Coinvolgimento degli stakeholders nel processo di definizione degli obiettivi e delle caratteristiche generali del progetto di lavoro agile;

Azione positiva 2: Individuazione delle attività da escludere dalla sperimentazione, delle risorse umane e strumentali coinvolte, mappatura delle principali difficoltà per l'attivazione della stessa, elaborazione dei criteri di accesso alla stessa e delle altre condizioni da includere in uno o più documenti (es. accordo/ patto individuale);

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario Generale.

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

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.



REGIONE SICILIANA

ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,
DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
DIPARTIMENTO REGIONALE LAVORO
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
PROVINCIALE DI PARITÀ
MESSINA

CONSIGLIERE
AL LAVORO

Women at Work



Al Sig. Sindaco
Comune di Tusa
Avv. Luigi Miceli
Sede

Prot. n. 48 del 20/05/2020

Oggetto: Parere PAP 2020/2022. Riscontro a nota prot. 3700 del 18/05/2020

Viste le integrazioni ed il riscontro alle osservazioni dalla scrivente, inviate da codesto Comune con nota prot. 3700 del 18/05/2020, si esprime parere favorevole all'approvazione del documento programmatico.

Resta inteso che si dovrà comunque procedere alla costituzione del CUG che rappresenta un obbligo per l'Amministrazione nonché responsabilità del dirigente incaricato alla gestione del personale.

Pertanto, in mancanza di risposte al primo interpello interno, si dovrà procedere ad un secondo interpello accompagnato da una idonea pubblicizzazione anche relativamente all'importanza e alle finalità dell'organismo di garanzia. Qualora anche il secondo interpello non andasse a buon fine, sarà compito del dirigente responsabile della gestione del personale individuare, tra i dipendenti, coloro che abbiano le competenze per rivestire tale ruolo. Il dipendente così nominato non potrà declinare l'incarico, che deve ritenersi da comprendere tra quelli propri dell'ufficio. Qualora però il dipendente indicato, manifesti il proprio dissenso alla nomina e vista la necessità che i componenti del CUG siano soggetti motivati, in presenza di serie e fondate motivazioni il dipendente può essere sostituito con un altro che non manifesti analogo esplicito dissenso a ricoprire tale ruolo.

Anche le OOSS firmatarie del Contratto dell'Ente Locale, devono indicare propri rappresentanti. Si ricorda, comunque, che al punto 3.1.1. delle Linee Guida "Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti", prevedendo così che l'eventuale inerzia di alcune OOSS non produca l'effetto di bloccare la costituzione dell'organismo oppure limitarne la consistenza numerica fino a ridurre l'operatività (es. se una sola O.S. nomina il proprio rappresentante). Pertanto, si ritiene che la pariteticità è assicurata quando alle OO.SS. legittimate, sia stata data la possibilità di nominare i propri rappresentanti anche se, poi, tale possibilità non sia stata in concreto esercitata.

Pertanto, applicando tali principi, si potrà costituire il CUG con la nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione che come già detto, dovranno essere nominati individuandoli anche qualora non abbiano dato la propria disponibilità e di alcuni dei rappresentanti delle OOSS legittimate.



REGIONE SICILIANA

ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,
DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO
DIPARTIMENTO REGIONALE LAVORO
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA
PROVINCIALE DI PARITÀ
MESSINA

CONSIGLIERE
AL LAVORO

Women at Work

Qualora, invece, nessuna delle OOS legittimate nomini propri rappresentanti in seno al nuovo CUG, si potrà procedere all'associazione con altre Amministrazioni, come prevede il punto 3.1.1 delle Linee Guida " *Le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse*", al fine di raggiungere comunque il risultato finale della costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

Si resta a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, informando la scrivente sugli sviluppi delle procedure inerenti la costituzione dell'organismo.

La Consigliera Provinciale di Parità
(dott.ssa Mariella Crisafulli)

PARERI PREVENTIVI

ai sensi dell'art.53 della Legge 8 Giugno 1990, n.142 recepito dalla L.R. 11 Dicembre 1991, n.48 e s.m.i. e attestazione della copertura finanziaria

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 55 DEL 22/05/2020

OGGETTO : Adozione Piano Triennale delle Azioni Positive per la valorizzazione delle pari opportunità. Triennio 2020/2022.

Antonietta, Responsabile dell'Area Amm.va/Contabile, ai sensi del regolamento comunale sui controlli interni , esprime parere FAVOREVOLE, in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa e attesta, ai sensi dell'art. 183 comma 8 del D. Lgs. n. 267/2000, la compatibilità con i relativi stanziamenti di cassa e con le regole del patto di stabilità interno.

Data, 20/05/2020

Il Responsabile dell'Area Amm.va/Contabile

Alfieri

La sottoscritta Alfieri Antonietta, Responsabile dell'Area Amm.va/Contabile ai sensi del regolamento comunale sui controlli interni, ATTESTA, che l'approvazione del presente provvedimento, **comporta** (ovvero) **non comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: FAVOREVOLE

Data 20/05/2020

Il Responsabile dell'Area Amm.va/Contabile.

Alfieri

Si attesta, ai sensi dell'art. 55 comma 5 della Legge n. 142/1990, come recepito con L.R. n. 48/91 e ai sensi dell'art. 153, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, la copertura finanziaria della spesa in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti di spesa e/o in relazione allo stato di realizzazione degli accertamenti di entrata vincolata, mediante l'assunzione dei seguenti impegni contabili, regolarmente registrati ai sensi dell'art. 191 del D.Lgs. n. 267/2000:

Pre Impegno	Impegno	Importo	Codice	Esercizio

Data,

Il Responsabile dell'Area Amm.va/Contabile.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

IL PRESIDENTE

F.to: Piscitello

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to: Scattareggia

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Testagrossa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione è copia conforme all'originale ed è pubblicata all'Albo Pretorio il 25 MAG. 2020

Dalla Residenza Comunale li, 25 MAG. 2020



IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott.ssa Anna A. Testagrossa)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

-- è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 3/12/1991 n.44:

- è divenuta esecutiva il _____ decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 03/12/1991 ,

Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott.ssa Anna A. Testagrossa)

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____, come previsto dall'art.11 L.R n.44/91, giusta attestazione dell'addetto alle pubblicazioni.

Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott.ssa Anna A. Testagrossa)