



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
PROVINCIA DI AGRIGENTO

COPIA
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Num. 031 del Registro - Seduta del giorno 06.06.2022

| | |
|----------------|--|
| OGGETTO | APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' TRA UOMO E DONNA NEL LAVORO. - TRIENNIO 2022 - 2024 |
|----------------|--|

L'anno duemilaventuno il giorno sei del mese di giugno alle ore 11,15 in SANT'ANGELO MUXARO.

A seguito di regolare convocazione si è riunita la Giunta Municipale di questo Comune nelle persone dei Sigg.:

| | |
|-------------------------------|--------------|
| 1) TIRRITO ANGELO | Sindaco |
| 2) LETO DARIA | Vice Sindaco |
| 2) PACI MARINELLA | Assessore |
| 3) DI BENEDETTO GIANLUCA NEIL | Assessore |

Assume la presidenza il Sig. TIRRITO ANGELO – Sindaco del Comune con la partecipazione del Segretario Comunale Dott. MICHELE GIUFFRIDA

È presente il Dott. Dennis Lattuca tirocinante Co.A 6.

Il Sindaco, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato cosicché

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta presentata dal Responsabile del Settore I , che viene allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore I sulla regolarità tecnica;

- Visto il parere favorevole espresso dal Ragioniere Comunale sulla regolarità contabile, l'esatta imputazione e la relativa capienza;
- Vista l'attestazione sulla regolare copertura finanziaria e l'avvenuta registrazione ai sensi dell'art. 55 della legge 142/1990 per come recepita dalla Legge Regionale 48/1991;
- Dato atto che il parere di cui sopra è stato espresso ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della Legge 8.6.1990, n°142 per come recepita dalla Legge Regionale dell'11.12.1991, n°48.
- Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- Dato atto che la proposta che si mette a votazione è conforme a quella per la quale sono stati espressi i pareri sopra richiamati;
- Ritenuto che la proposta sia meritevole di accoglimento;
- Attesa la propria competenza ad adottare il presente atto

Con n°04 voti favorevoli e n°0 voti contrari espressi in forma palese

DELIBERA

- 1) **DI FARE** propria la parte motiva dell'allegata proposta presentata dal Responsabile del Settore I, ed assistita dai prescritti pareri ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della Legge 8.6.1990, n°142 per come recepita dalla Legge Regionale dell'11.12.1991, n°48, inerente l'oggetto;
- 2) **DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale del medesimo (All. A);
- 3) **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 4) **DI TRASMETTERE** il suddetto piano al Comitato Unico di Garanzia per gli adempimenti e gli effetti previsti dalla normativa vigente;
- 5) **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle OO. SS., alla R. S. U.;
- 6) **DI DISPORRE** la pubblicazione del presente atto sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";

COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

Descrizione introduttiva.

Premesso che il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i., recante “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’art. 48 prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, 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 sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Le azioni positive, pertanto, sono misure temporanee “speciali”, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che 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.

Inoltre, la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità - “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” - definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Ai sensi del paragrafo 3.2 della citata direttiva “*I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempimento dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall’entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all’Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile*”.

Contesto aziendale

Il “*Piano triennale delle Azioni Positive*” rappresenta un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. per garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa, attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Pertanto, il Comune di Sant'Angelo Muxaro, da sempre sensibile e attento a tale tematica, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo e altri interventi in materia di attuazione politiche di conciliazione vita privata/lavoro, e per garantire percorsi di formazione professionale ed iniziative di miglioramento organizzativo.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ANNO 2022

La dotazione organica del Comune di Sant'Angelo Muxaro, anno 2022 presenta il seguente quadro tra la presenza di uomini e donne:

- Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio n. 39, di cui donne n. 27 e uomini n. 12.
- Dipendenti in soprannumero : n. 0

| DIPENDENTI a tempo indeterminato | Responsabili PP.OO. comprensivi nel totale | CAT. D | CAT. C | CAT. B | CAT. A | TOTALE |
|----------------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| DONNE | 1 | 1 | 17 | = | 9 | 27 |
| UOMINI | 1 | 2 | 8 | = | 2 | 12 |
| Totale | 2 | 3 | 25 | = | 11 | 39 |

Segretario Comunale - UOMO

Dal superiore prospetto si evince che la presenza complessiva del genere femminile può ritenersi significativa, pertanto non si ritiene necessario alla data odierna, prevedere meccanismi di riequilibrio, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. lgs. N. 198/2006 ; tuttavia, in virtù del medesimo articolo di legge, nei casi 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.

A tal uopo, si evidenzia che il rapporto tra uomini e donne presenti all'interno della dotazione organica è ulteriormente variato a vantaggio delle seconde, come è possibile evincere dalla tabella che analizza i dati del personale 2020, riportata nel "*piano delle azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro. - triennio 2020 - 2022*".

ANALISI DATI DEL PERSONALE ANNO 2020

| DIPENDENTI a tempo indeterminato | Responsabili PP.OO. comprensivi nel totale | CAT. D | CAT. C | CAT. B | CAT. A | TOTALE |
|----------------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| DONNE | = | 2 | 17 | = | 9 | 28 |
| UOMINI | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 18 |
| Totale | 3 | 5 | 27 | 2 | 12 | 46 |

Le aree di intervento, gli obiettivi e le azioni positive del piano:

Nel piano triennale delle azioni positive per il periodo 2022-2024 sono state individuate quattro aree di intervento:

1. **Pari opportunità di accesso al lavoro, del benessere organizzativo, della salute e sicurezza sul Lavoro;**
2. **Conciliazione famiglia – lavoro;**
3. **Formazione e aggiornamento;**
4. **Sensibilizzazione, informazione e comunicazione;**
5. **contrasto ad ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta.**

Per ogni area di intervento sono stati individuati degli obiettivi da raggiungere che si esplicheranno in una serie di azioni positive da realizzare nel triennio.

| |
|---|
| 1. Area Pari opportunità di accesso al lavoro, del benessere organizzativo, della salute e sicurezza sul lavoro. |
|---|

Obiettivo :

- Diffusione delle iniziative dirette a garantire le pari opportunità e a rimuovere gli ostacoli che ne impediscano l'attuazione.

AZIONE positiva da realizzare :

Adozione della carta sulle pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.

Confronto delle buone prassi adottate da altri enti.

Orientamento dell'organizzazione verso il benessere organizzativo.

Approvazione delle linee guida sul benessere organizzativo.

Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo/individuale.

Promozione della sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

Valutazione soggettiva facoltativa dello stress lavoro-correlato.

Individuazione di eventuali azioni di miglioramento.

2. Area Conciliazione famiglia – lavoro.

Obiettivo :

- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze differenti di donne e uomini all'interno dell'organizzazione.

AZIONE positiva da realizzare:

Analisi dell'attuale organizzazione del lavoro e delle esigenze espresse dai dipendenti in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Miglioramento dell'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario (es. part-time, telelavoro, *smart working*) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in attesa per congedi familiari maternità od altro.

3. Area Formazione e aggiornamento.

Obiettivo :

- Accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l'ente, attraverso iniziative formative.

AZIONI positive da realizzare:

Formazione per personale dell'ente sui temi del benessere organizzativo, della parità, delle Pari opportunità e della sicurezza sul lavoro.

Sostegno alla partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna facilitandone la partecipazione a corsi di genere e pari opportunità.

Approvazione di un nuovo piano triennale di formazione sulla base dei bisogni rilevati.

4. Area Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità.

Obiettivo :

- Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI positive da realizzare:

Sensibilizzazione, diffusione e pubblicazione del materiale raccolto e prodotto sul tema delle pari opportunità.

Promozione dell'informazione all'interno dell'Ente per rendere il lavoratore maggiormente consapevole e responsabile dei propri diritti e doveri favorendo le pari opportunità e la conciliazione famiglia - lavoro.

5. contrasto ad ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta

Obiettivo :

- favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

AZIONI positive da realizzare:

Nell'ambito della funzione propositiva del Comitato Unico di Garanzia, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti al raggiungimento dei presenti obiettivi.

Adozione di un codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche-mobbing.

La realizzazione delle azioni positive

Le nuove norme delineano la richiesta alle PP.AA. di una forte spinta di innovazione organizzativa, leggi e testi giuridici fanno emergere la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale, l'esigenza di produrre benessere organizzativo, la promozione di una sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, la necessità di attivare un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e la rilevanza della lotta allo stress lavorativo. In tal senso, alla luce di tale "domanda di modernizzazione" rivolta alla gestione organizzativa dell'amministrazione pubblica, si può prefigurare di inserire, nei Piani triennali di azioni positive, svariati potenziali "obiettivi positivi" conseguibili mediante congrue azioni.

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale .

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, in rete intranet, nella sezione Amministrazione Trasparente ;

Nel periodo di vigenza, sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di AGRIGENTO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DA SOTTOPORRE ALLA GIUNTA MUNICIPALE

Proposta dal Responsabile del Settore Amministrativo/Servizi Socio-Assistenziali/Finanziario e Personale, Rag. Calogero Zuccarello

Ufficio di competenza: Segreteria

| | |
|----------------|--|
| OGGETTO | APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITA' TRA UOMO E DONNA NEL LAVORO. - TRIENNIO 2022 - 2024 |
|----------------|--|

PREMESSO che il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Sant'Angelo Muxaro per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*";

Le disposizioni del suddetto Decreto, come modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162, hanno, infatti, ad oggetto, le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il piano, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, deve favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

- 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;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta – e **“temporanee”**, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità - *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* - definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

In tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla *“Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”* che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea *“New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families”* (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata *Strategia Europa 2020*.

Ulteriormente, la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, *“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Secondo quanto disposto da tale normativa, 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. Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Il presente Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024 del Comune di Sant'Angelo Muxaro deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa, attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione, è possibile ricevere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del Personale; **ATTESO** che con atto n° 18 del 29.03.2019 la Giunta Comunale ha deliberato per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

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 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

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;

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

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs n. 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;

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;

VISTO l'art. 48, comma 1 del predetto decreto legislativo 11/04/2006, n. 198, il quale prevede, 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 pubbliche predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, 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 del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTA la direttiva N.2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

VISTO il D. Lgs n° 267/2000;

VISTO l'O.AA.EE.LL.

RITENUTO di dover provvedere all'adozione del piano triennale delle azioni positive 2022/2024, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs 196/2006, che si allega al presente atto come parte integrante e sostanziale;

PROPONE

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

APPROVARE il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale del medesimo (All. A);

DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

TRASMETTERE il suddetto piano al Comitato Unico di Garanzia per gli adempimenti e gli effetti previsti dalla normativa vigente;

TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO. SS., alla R. S. U.;

Di disporre la pubblicazione del presente atto sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Il Proponente
Responsabile Settore I
Rag. Calogero Zuccarello



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

Descrizione introduttiva.

Premesso che il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i., recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’art. 48 prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, 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 sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Le azioni positive, pertanto, sono misure temporanee “speciali”, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che 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.

Inoltre, la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità - “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” - definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Ai sensi del paragrafo 3.2 della citata direttiva “*I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell’inadempienza dell’amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall’entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all’Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile*”.

Contesto aziendale

Il “*Piano triennale delle Azioni Positive*” rappresenta un’opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori. Sono altresì uno strumento imprescindibile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A. per garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa, attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Pertanto, il Comune di Sant'Angelo Muxaro, da sempre sensibile e attento a tale tematica, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, di azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo e altri interventi in materia di attuazione politiche di conciliazione vita privata/lavoro, e per garantire percorsi di formazione professionale ed iniziative di miglioramento organizzativo.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ANNO 2022

La dotazione organica del Comune di Sant'Angelo Muxaro, anno 2022 presenta il seguente quadro tra la presenza di uomini e donne:

- Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio n. 39, di cui donne n. 27 e uomini n. 12.
- Dipendenti in soprannumero : n. 0

| DIPENDENTI a tempo indeterminato | Responsabili PP.OO. comprensivi nel totale | CAT. D | CAT. C | CAT. B | CAT. A | TOTALE |
|----------------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| DONNE | 1 | 1 | 17 | = | 9 | 27 |
| UOMINI | 1 | 2 | 8 | = | 2 | 12 |
| Totale | 2 | 3 | 25 | = | 11 | 39 |

Segretario Comunale - UOMO

Dal superiore prospetto si evince che la presenza complessiva del genere femminile può ritenersi significativa, pertanto non si ritiene necessario alla data odierna, prevedere meccanismi di riequilibrio, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. lgs. N. 198/2006 ; tuttavia, in virtù del medesimo articolo di legge, nei casi 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.

A tal uopo, si evidenzia che il rapporto tra uomini e donne presenti all'interno della dotazione organica è ulteriormente variato a vantaggio delle seconde, come è possibile evincere dalla tabella che analizza i dati del personale 2020, riportata nel "*piano delle azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro. - triennio 2020 - 2022*".

ANALISI DATI DEL PERSONALE ANNO 2020

| DIPENDENTI a tempo indeterminato | Responsabili PP.OO. comprensivi nel totale | CAT. D | CAT. C | CAT. B | CAT. A | TOTALE |
|----------------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|
| DONNE | = | 2 | 17 | = | 9 | 28 |
| UOMINI | 3 | 3 | 10 | 2 | 3 | 18 |
| Totale | 3 | 5 | 27 | 2 | 12 | 46 |

Le aree di intervento, gli obiettivi e le azioni positive del piano:

Nel piano triennale delle azioni positive per il periodo 2022-2024 sono state individuate quattro aree di intervento:

1. **Pari opportunità di accesso al lavoro, del benessere organizzativo, della salute e sicurezza sul Lavoro;**
2. **Conciliazione famiglia – lavoro;**
3. **Formazione e aggiornamento;**
4. **Sensibilizzazione, informazione e comunicazione;**
5. **contrasto ad ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta.**

Per ogni area di intervento sono stati individuati degli obiettivi da raggiungere che si esplicheranno in una serie di azioni positive da realizzare nel triennio.

| |
|---|
| 1. Area Pari opportunità di accesso al lavoro, del benessere organizzativo, della salute e sicurezza sul lavoro. |
|---|

Obiettivo :

- Diffusione delle iniziative dirette a garantire le pari opportunità e a rimuovere gli ostacoli che ne impediscano l'attuazione.

AZIONE positiva da realizzare :

Adozione della carta sulle pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro.

Confronto delle buone prassi adottate da altri enti.

Orientamento dell'organizzazione verso il benessere organizzativo.

Approvazione delle linee guida sul benessere organizzativo.

Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo/individuale.

Promozione della sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato.

Valutazione soggettiva facoltativa dello stress lavoro-correlato.

Individuazione di eventuali azioni di miglioramento.

2. Area Conciliazione famiglia – lavoro.

Obiettivo :

- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze differenti di donne e uomini all'interno dell'organizzazione.

AZIONE positiva da realizzare:

Analisi dell'attuale organizzazione del lavoro e delle esigenze espresse dai dipendenti in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Miglioramento dell'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario (es. part-time, telelavoro, *smart working*) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); attenzione e valutazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro.

3. Area Formazione e aggiornamento.

Obiettivo :

- Accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l'ente, attraverso iniziative formative.

AZIONI positive da realizzare:

Formazione per personale dell'ente sui temi del benessere organizzativo, della parità, delle Pari opportunità e della sicurezza sul lavoro.

Sostegno alla partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna facilitandone la partecipazione a corsi di genere e pari opportunità.

Approvazione di un nuovo piano triennale di formazione sulla base dei bisogni rilevati.

4. Area Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle pari opportunità.

Obiettivo :

- Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI positive da realizzare:

Sensibilizzazione, diffusione e pubblicazione del materiale raccolto e prodotto sul tema delle pari opportunità.

Promozione dell'informazione all'interno dell'Ente per rendere il lavoratore maggiormente consapevole e responsabile dei propri diritti e doveri favorendo le pari opportunità e la conciliazione famiglia - lavoro.

5. contrasto ad ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta

Obiettivo :

- favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

AZIONI positive da realizzare:

Nell'ambito della funzione propositiva del Comitato Unico di Garanzia, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti al raggiungimento dei presenti obiettivi.

Adozione di un codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche-mobbing.

La realizzazione delle azioni positive

Le nuove norme delineano la richiesta alle PP.AA. di una forte spinta di innovazione organizzativa, leggi e testi giuridici fanno emergere la tutela della salute sul lavoro come benessere individuale, l'esigenza di produrre benessere organizzativo, la promozione di una sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, la necessità di attivare un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" e la rilevanza della lotta allo stress lavorativo. In tal senso, alla luce di tale "domanda di modernizzazione" rivolta alla gestione organizzativa dell'amministrazione pubblica, si può prefigurare di inserire, nei Piani triennali di azioni positive, svariati potenziali "obiettivi positivi" conseguibili mediante congrue azioni.

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale .

Il piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, in rete intranet, nella sezione Amministrazione Trasparente ;

Nel periodo di vigenza, sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.



COMUNE DI SANT'ANGELO MUXARO
Provincia di AGRIGENTO

PARERI

(ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 e visto l'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000)

OGGETTO: Approvazione piano delle azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro. Triennio 2022/204.

PARERI:

1) per la regolarità tecnico-amministrativa: Si esprime parere favorevole/sfavorevole

Il Responsabile del Settore
"Amministrativo, Servizi Socio-Assistenziali/Finanziario e Personale"
Rag. Calogero Zuccarello



2) per la regolarità contabile: non comporta spesa

Il Responsabile del Settore
"Amministrativo, Servizi Socio-Assistenziali/Finanziario e Personale"
Rag. Calogero Zuccarello



Approvato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to: MARINELLA PACI



IL PRESIDENTE
F.to: ANGELO TIRRITO

IL SEGRETARIO
F.to: MICHELE GIUFFRIDA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio comunale a partire dal 07-06-2022 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art.29 dello Statuto comunale.

- che la presente deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO

1 - in quanto dichiarata di immediata esecutività:

2 - decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

Sant'Angelo Muxaro,

IL SEGRETARIO COMUNALE

.....

E' copia conforme al suo originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Sant'Angelo Muxaro,.....

Visto: IL SEGRETARIO COMUNALE