



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
Citta' Metropolitana di Catania

N° 15 del 27/02/2019

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

ORIGINALE

COPIA

**OGGETTO: APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN
MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' PER GLI ANNI 2019-2021.-**

L'anno DUEMILADICIOTTO il giorno ventisette del mese di febbraio alle ore diciassette e minuti seguenti nella sala delle adunanze del Comune di San Pietro Clarenza, si è riunita la Giunta Municipale con la presenza dei Signori :

	COGNOME	NOME	QUALIFICA	Presente	Assente
1	BANDIERAMONTE	GIUSEPPE	SINDACO	x	
2	LICANDRO	EMILIANO	VICE SINDACO		x
3	SANTONOCITO	MARIAGRAZIA	ASSESSORE	x	
4	PRIVITERA	MARCO	ASSESSORE	x	
5	CAVARRA	ANDREA	ASSESSORE	x	

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Salvatore Marco Puglisi
Presiede il Sig. P.I. Giuseppe Bandieramonte - Sindaco

Il presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sulla proposta sotto riportata, relativa all'oggetto, sulla quale sono stati espressi i pareri e le attestazioni prescritti dalle leggi regionali n° 48/1991 e n° 30/2000;

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta di deliberazione di cui sopra relativa all'oggetto;

Ritenuto di provvedere in merito;

Ad unanimità di voti, legalmente espressi

DELIBERA

- 1) Di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra , che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, facendola propria integralmente;
- 2) Di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente atto immediatamente esecutivo stante l'urgenza del provvedimento.



Comune di San Pietro Clarenza

(Città Metropolitana di Catania)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE DEL 21/02/2019

OGGETTO: Approvazione aggiornamento piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità per gli anni 2019-2021

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 48 del d.lgs. 198/2006 prevede che “ *le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le provincie e i comuni.. predispongono 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'art. 42, c. 2 lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi*”;
- gli obiettivi del d.lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:
 - Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
 - Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
 - Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
 - Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
 - Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31);
- il d.lgs. n. 150/2009 (attuazione della l. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, stabilisce ulteriori obiettivi ed in particolare l'art. 8 “ *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*”, al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 57, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:
 - riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);

- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

PRECISATO che la direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è sempre stata improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile dalla presenza di entrambi i sessi nella struttura dell'Ente;

Vista la Delibera di di G.M. n. 53 del 15/11/2018 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2018-2020 ;

RITENUTO di aggiornare secondo le previsioni del citato D.lgvo il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2019-2021;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2019/2021 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTO il d.lgs. 165/2001 e ss.mm.;

VISTO il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;

VISTA la l. 448/2001;

VISTO il d.lgs. n. 198/2006;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 del t.u.e.l., d.lgs. 267/2000,

DELIBERA

1. Di **APPROVARE** le considerazioni espresse in premessa
2. **DI APPROVARE** l'aggiornamento del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso ;
3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4. DI DARE mandato al Responsabile del Settore Amministrativo, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali e alla Consigliera di parità territorialmente competente ;
5. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".
6. DI dichiarare, con successiva unanime votazione, il presente atto, urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del T.U.E.L.

IL Responsabile Gestione Risorse Umane
dott.P.Carcioito



Allegati:
P.A.P.

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA
DI PARI OPPORTUNITÀ
2018-2019-2020
(ex art. 48 d.lgs. 198/2006)**

Premessa

La Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro” e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 nonché il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 di approvazione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri 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.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di San Pietro Clarenza intende consolidare e sviluppare quanto già realizzato e programmato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell’accesso all’impiego, nella formazione dei dipendenti), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne. A tal fine è stato elaborato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2019-2021. Il piano, favorendo il benessere organizzativo, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con motivazione e senza particolari disagi.

Al fine di ottemperare a quanto previsto nelle norme succitate, l’Amministrazione di San Pietro Clarenza mette in atto le seguenti azioni positive:

1. Garantisce per la composizione delle Commissioni di concorso la conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
2. Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto riportato in calce;
3. Garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
4. Realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente

per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A Tal fine ,considerato il numero esiguo di personale ,questo Ente privilegia interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro. Anche nella formulazione degli orari per la realizzazione dei suddetti corsi l'Ente tiene in primaria considerazione le esigenze delle donne in part-time e in generale delle lavoratrici;

5. Facilita la conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie nei confronti delle donne, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part-time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti; si dà atto che l'Ente non si è avvalso della facoltà di cui all'art. 16 della l. 183/2010 per la revisione dei part-time;

6. Tiene in debita considerazione tutte le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

7. Garantisce la pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;

8. Garantisce la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;

9. Favorisce la costituzione e le conseguenti attività del *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

10. Potenzia la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

- L'analisi della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne ad lavoratrici:

Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato

DONNE N. 18

UOMINI N. 16

TOTALE N. 34

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	3	13	2	18
Uomini	3	6	5	2	16
Totale	3	9	18	4	34

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati “Responsabili di Settore”, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di P.O.	Donne	Uomini	Totale
Numero	0	3	3

Monitoraggio dipendenti per genere e orario di lavoro

Categoria D	Uomini	Donne	Totale 3
Posti a tempo pieno	2	0	2
Posti a tempo parziale	1	0	1
Categoria C	Uomini	Donne	Totale 9
Posti a tempo pieno	6	2	8
Posti a tempo parziale	0	1	1
Categoria B	Uomini	Donne	Totale 18
Posti a tempo pieno	1	1	2
Posti a tempo parziale	4	12	16
Categoria A	Uomini	Donne	Totale 4
Posti a tempo pieno	2	2	4
Posti a tempo parziale	0	0	0

Dipendenti a tempo determinato

DONNE n. 1 Full Time

UOMINI n. 1 Full Time (titolare di Posizione Organizzativa)

Vertice Amministrativo: Segretario Generale: Uomo

- Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.



Comune di San Pietro Clarenza
(Città Metropolitana di Catania)

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO IN ORDINE ALLA REGOLARITA'
TECNICA**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Vista la proposta che precede;

Considerato che la stessa è conforme alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia;

Che la stessa, pertanto, è meritevole di essere tradotta in atto deliberativo da parte dell'organo competente;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla regolarità tecnica della proposta.

Li 21/02/2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott. P. Cardiotto

Trasmessa al Settore Economico Finanziario per il parere di competenza il _____

L'addetto di segreteria

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma come segue:

Il Sindaco
P.I. Giuseppe Bandieramonte

L'Assessore Anziano
Andrea Cavarra

Il Segretario Comunale
Dott. Salvatore Marco Puglisi

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal
28/02/2019 al 15/03/2019

Li 28/02/2019

L'Addetto all'Albo
.....

Il sottoscritto Segretario comunale CERTIFICA che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno _____ per quindici giorni consecutivi e che contro la stessa non sono stati prodotti reclami, opposizioni o richiesta di controllo.

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Salvatore Marco Puglisi

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti d'ufficio ATTESTA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 27/02/2019

[] atto dichiarato immediatamente esecutivo;

[] decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione (Art.12 L.R. 44/91).

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Salvatore Marco Puglisi

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Il Segretario Comunale
Dott. Salvatore Marco Puglisi

S.Pietro Clarenza , li _____

