



COMUNE DI ALÌ

Città Metropolitana di Messina

Via Roma n. 45, CAP 98020 Ali (ME)

Tel. 0942.700301 – Fax 0942.700217

P. Iva 00399640838 codice Univoco UFUHC7

protocollo@pec.comune.ali.me.it - sindaco@comunedi.ali.me.it

www.comune.ali.me.it

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 79 DEL 13/07/2020

OGGETTO: Approvazione Piano Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022

L'anno **Duemilaventi**, il giorno **treddici** del mese di **luglio** alle ore **11:24** e seguenti in presenza e in videoconferenza, con l'Assessore Roberto Roma, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

N.	NOMINATIVO	CARICA	Presenti	Assenti
1)	RAO NATALE	Sindaco - Presidente	X	
2)	ROMA ROBERTO	Assessore	X	
3)	RASCONA' VALENTINA	Assessore		X
4)	BONURA GIUSEPPE	Assessore	X	

Assente: L'Assessore Rasconà Valentina =====

Partecipa alla seduta in presenza, nella casa comunale, il Segretario Comunale, Dott. Gaetano Russo. =====

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti regolarmente e simultaneamente collegati, è legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato e di cui all'infra riportata proposta. =====

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Considerato che la proposta è munita dei pareri favorevoli e della attestazione prescritti dagli artt. 53 e 55 della Legge 142/90, come recepito dalla L. R. n. 48/91 e L.R. n. 30/2000;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

Con votazione unanime nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di deliberazione di pari oggetto n. 79 del 13/07/2020, allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, sia per quanto riguarda le motivazioni che la parte dispositiva.

DI DICHIARARE la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 12, comma 2 della Legge Regionale n. 44/1991 (art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000): **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO**

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

Il Presidente

F.to Ing. Natale Rao

L'Assessore Anziano
F.to Dott. Roberto Roma

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Gaetano Russo

Copia di Proposta di Deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale

OGGETTO: Approvazione Piano Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022

IL SINDACO

VISTA la L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, adottata al fine di *“favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e 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”*;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, che a norma dell’art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”*;

RICHIAMATO l’art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede: *“1. 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 dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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 sotto rappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione 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. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall’art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l’attuazione delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione;

DATO ATTO che 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;

VISTO l’art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 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 e 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;

CONSIDERATO che:

- le **azioni positive** rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate sul piano sostanziale a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;
- le intrinseche peculiarità in termini di misure speciali inducono a ritenere che non trattasi di misure generali ma specifiche e ben definite, in quanto relativizzate in un determinato contesto onde rimuovere attraverso azioni concrete ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta;
- trattasi al contempo di misure “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

RITENUTO che è volontà dell'Amministrazione Comunale:

- favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tenuto conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;
- armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto;

VISTO l'allegato schema di piano triennale delle azioni positive volto a rispettare l'odierno quadro di riferimento ed obiettivi specifici correlato al quadro prospettico delle azioni relativizzate al ricorrente contesto onde promuovere una serie di iniziative concrete volte al perseguimento di una effettiva parità di entrambi i generi in rapporto alle opportunità in subiecta materia;

RITENUTO di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2020-2022 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTO il D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 e ss.mm.ii.;

VISTI:

- l'art. 42, D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “*Adozioni e finalità delle azioni positive*”;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

Tutto ciò premesso e considerato, che si riporta integralmente nel successivo dispositivo,

PROPONE

- 1) DI RICHIAMARE** la superiore premessa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
- 2) DI APPROVARE** l'allegato Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022;
- 3) DI TRASMETTERE** copia della presente alle OO.SS. e alle RSU, alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.
- 4) DI PROCEDERE** alla pubblicazione, ai sensi di legge, della presente delibera sul sito istituzionale e all'Albo Pretorio online del Comune di Alì.
- 5) DI DICHIARARE**, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000, il presente provvedimento immediatamente esecutivo stante l'urgenza di provvedere in merito.

IL PROPONENTE

IL SINDACO

F.to Dott. Ing. Natale Rao



COMUNE DI ALÌ

Città Metropolitana di Messina

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020 – 2022

(Art. 48, comma 1, D. Lgs. 11/04/2006, n. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia 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.

Il Comune di Alì, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2018

La dotazione organica del Comune di Alì prevede complessivamente 30 posti suddivisi in 3 Aree.

Al **31/12/2019** la situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente **n. 29** di cui donne 23 e uomini n. 6, suddivisi come da tabella che segue:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	0	11	2	10	23	76,66%
Uomini	2	1	2	1	6	23,33%
Totale	2	12	4	11	29	100%

Ai predetti dipendenti va aggiunto:

- il Segretario Comunale (uomo);

I Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative - ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 al 31.12.2019 risultano essere n. 3 uomini, di cui:

- n. 2, dipendenti di categoria D, responsabili di posizione organizzativa dell'Area Economico- Finanziaria e Area Tecnica;
- n. 1, sindaco pro-tempore con funzioni di Responsabile dell'Area Amministrativa ai sensi dell'art. 53, comma 23 Legge n. 388/2000.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a garantire l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
- costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del /11/2010, art. 21.
- procedere all'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.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, www.comune.ali.me.it ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere anche con scadenza annuale, ad un adeguato aggiornamento del piano.

PARERI AI SENSI DELL'ART. 12 L. R. n. 30/2000

ALLEGATO ALLA PROPOSTA AVENTE AD OGGETTO:

OGGETTO: Approvazione Piano Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022

Visti gli art. n. 53 della Legge n. 142/90 così come recepito dalla L.R. n. 48/91 ed art. n. 12 della L.R. n. 30/2000

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

In merito alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione esprime parere:
FAVOREVOLE.

Alì, lì 10 luglio 2020

Il Responsabile dell'Area Amministrativa
IL SINDACO
F.to Dott. Ing. Natale Rao

Visti gli art. n. 53 della Legge n. 142/90 così come recepito dalla L.R. n. 48/91 ed art. n. 12 della L.R. n. 30/2000

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

APPONE

In merito alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione esprime parere:
FAVOREVOLE

Alì, lì 10 luglio 2020

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
F.to Rag. Natale Satta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione dell'Addetto, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* di questo Comune, per 15 giorni consecutivi al n. _____ dal _____ al _____
(Ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69/2009)

Alì, _____

Il Funzionario addetto alla Pubblicazione

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Gaetano Russo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 13 luglio 2020.

Ai sensi dell'art. 12, comma 1, L. R. n. 44/91 e successive modifiche e integrazioni.

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, L. R. n. 44/91 e successive modifiche e integrazioni.
(Immediatamente Esecutiva)

Alì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Gaetano Russo
