



Comune di Buccheri

"Comune d'Eccellenza tra le 100 mete d'Italia"

(Libero Consorzio Comunale di Siracusa)

Palazzo Municipale "Dott. Vito Spanò"

P.zza Toselli, 1 - 96010 Buccheri

Tel 0931880359 - Fax 0931880559

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 1 del Reg.

data 10.01.2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL TRIENNIO 2022-2024

L'anno duemilaventidue il giorno 11.01 del mese di Gennaio alle ore 12:30 e segg., nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg.:

		P	A	
1. CAIAZZO	Alessandro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sindaco
2. INGANNE'	Francesca	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vice Sindaco
3. DANGELO	Francesco	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Assessore
4. VINCI	Paolo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assessore
TOTALE		3	1	

Assiste:

- il Segretario Comunale Avv. BENFATTO Giuseppe;
- il Vice Segretario Comunale, Dott. LISTO Antonino.

- Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.
- Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione che si svolge in videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. n. 18/2020 e secondo D.S. n. 10 del 26/03/2020 e ss.mm.ii.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 1, c. 1, lett. i), punto 01, della L.R. n. 48/1991, di recepimento della L. n. 142/90 e successive modificazioni;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

- di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti: (1) (1)
- aggiunte/integrazioni
- modifiche/sostituzioni (1)
- con separata unanime votazione; potendo derivare all'Ente danno nel ritardo della relativa esecuzione, stante l'urgenza, dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 44/91.(1)
- con separata unanime votazione, dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art 12, c. 2° della L.R. 44/91. (1)

(1) Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.

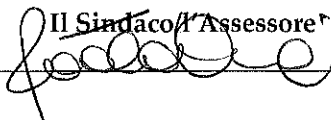
N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ DEL TRIENNIO 2022-2024

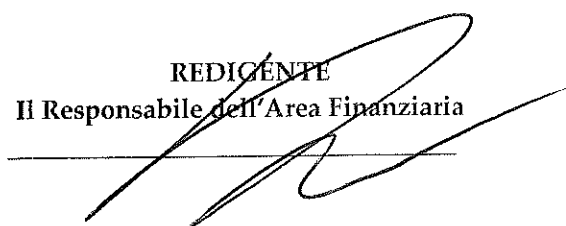
PROPONENTE

Il Sindaco/Assessore*



REDIGENTE

Il Responsabile dell'Area Finanziaria



PREMESSO che:

- in tema di pari opportunità, la normativa vigente impone l'obbligo a carico delle amministrazioni pubbliche della predisposizione dei piani triennali delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 e art. 7, comma 5, D.Lgs. n. 196/2000);
- il su menzionato art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, riformando l'art. 7, c. 5, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, ha precisato come sia necessario:
 1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
 2. assicurare "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro" (art. 7, c. 1 sulla "gestione delle risorse umane" del predetto D.Lgs. n. 165/2001);
 3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, "salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso", tenendo naturalmente conto di quanto previsto all'art. 35, c. 3, lett. e) del medesimo D.Lgs. n. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di "esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali";
 - b) adottare atti regolamentari "per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro";
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell'Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

VISTA la seguente normativa e prassi di riferimento in materia di pari opportunità di lavoro:

- Legge n. 125 del 10/04/1991;
- D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000;
- D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 recante "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna";
- Direttiva Funzione Pubblica 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni", emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. insieme con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, la quale indica il ruolo fondamentale che le pubbliche amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio pari opportunità e della valorizzazione delle diversità nelle politiche del personale, prescrivendo l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- D.Lgs. n. 5 del 25/01/2010;

EVIDENZIATO che l'art. 21 della Legge n. 183/2010, avente ad oggetto "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", ha apportato diverse modifiche, in materia di pari opportunità, al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

DATO ATTO che il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04/03/2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e

contro le discriminazioni", con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTA la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198;

VISTA, altresì, la Deliberazione di Giunta Municipale n. 54 del 16/05/2017 recante "Costituzione Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 legge n. 183/2010)" con la quale la Giunta Municipale, al fine di conformarsi alla direttiva del 04/03/2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, ha istituito il C.U.G., il quale sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altri disposizioni;

PRESO ATTO che in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei piani triennali di azioni positive la sanzione consiste nell'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, il quale prevede il divieto di effettuare assunzioni (art. 7, comma 5 – ultimo periodo – del D.Lgs. n. 196/2000);

RITENUTO necessario provvedere all'aggiornamento del "Piano delle Azioni positive per il triennio 2022-2024";

DATO ATTO che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, è corredata dal previsto parere tecnico favorevole del Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria alla quale afferisce il Servizio "Personale";

ATTESO che il presente atto può prescindere dal parere di regolarità contabile e dal parere dell'organo di revisione in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

VISTI:

- la Legge 07 agosto 1990, n. 241, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e successive modificazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246";
- la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 "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 CUG;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento per il funzionamento e l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

SI PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente ripetute e trascritte:

1. **DI APPROVARE** l'allegato "Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità del triennio 2022-2024", il quale forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";
2. **DI DARE ATTO** che il Comune di Buccheri non deve mettere in atto azioni speciali volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ovvero non deve procedere ad assumere personale di sesso femminile, in quanto le donne ricoprono il 60% dei posti nell'attuale Pianta Organica dell'Ente, come si evince dalle Tabelle da n. 1 a n. 3 accluse al Piano *de quo*, motivo per cui per le future assunzioni si dovrà tenere conto solamente delle reali esigenze dei diversi Servizi e delle diverse Aree dell'Ente;
3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4. **DI TRASMETTERE** copia del presente atto alle RR.SS.UU. ed alle Organizzazioni Sindacali per quanto di loro competenza;
5. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.



Comune di Buccheri

"Comune d'Eccellenza tra le 100 mete d'Italia"

(Libero Consorzio Comunale di Siracusa)

Palazzo Municipale "Dott. Vito Spanò"

P.zza Toselli, 1 - 96010 Buccheri

Tel 0931880359 - Fax 0931880559

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' DEL TRIENNIO 2022-2024

PREMESSA

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

A. IL CONTESTO EUROPEO:

- Direttiva 2000/43/CE. Nel giugno 2000, la Commissione Europea ha adottato una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo era quello di assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche occupazionali, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, in vigore dal 15 agosto 2006, che contiene disposizioni per attuare il principio della parità di trattamento attraverso una normativa che regola l'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale e che disciplina, inoltre, le condizioni di lavoro, la retribuzione e i regimi professionali di sicurezza sociale.

B. IL CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE:

- Legge n. 125 del 10/04/1991 recante "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- Legge n. 53 del 08/03/2000 recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (artt. 7, 54 e 57);
- D.Lgs. n. 198 del 01/04/2006 recante "Codice delle pari opportunità";
- D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 recante "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";
- Legge n. 183 del 04/11/2010 avente ad oggetto "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità recante "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- Legge n. 124 del 07/08/2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- la Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 "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 CUG;

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro". In particolare, l'art. 48, nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e

innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"*, prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c. 1, lett. c), 7 c. 1 e 57, c. 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla *"rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Comune di Buccheri, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed 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.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla citata Legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 delle Azioni Positive per Le Pari Opportunità per il triennio 2022-2024"*.

Il presente Piano è predisposto in attuazione di quanto prescritto nello specifico dal D.Lgs. n. 198/2006 in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. La legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- l'individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- la facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- l'adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- informazione/formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

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

- 1) all'ambiente di lavoro;
- 2) alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 3) agli orari di lavoro;
- 4) all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- 5) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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 tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI BUCCHERI: ANALISI DELLA STRUTTURA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio il Comune di Buccheri presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici (escl. Segretario comunale e mobilità):

Tabella 1: Quadro del personale dipendente in servizio, full-time e part-time, a tempo determinato, indeterminato, a scavalco ed in convenzione al 31.12.2021:

DONNE	25	60%
T.I.	25	
UOMINI	17	40%
A SCAVALCO	1	
T.I.	13	
CAT. PROTETTA	1	
T.D.	1	
CONVENZIONE	1	
Totale complessivo	42	

Tabella 2: Quadro del personale dipendente in servizio, a tempo determinato, indeterminato, a scavalco ed in convenzione suddiviso per sesso e categoria contrattuale al 31.12.2021:

DONNE	25	60%
A	1	
B	15	
C	9	
UOMINI	17	40%
B	8	
C	5	
D	4	
Totale complessivo	42	

Tabella 3: Quadro del personale dipendente in servizio suddiviso per sesso e Area funzionale afferente al 31.12.2021:

DONNE	25	60%
AREA AFFARI FINANZIARI	3	
AREA AFFARI GENERALI	16	
AREA TECNICA	6	
UOMINI	17	40%
AREA AFFARI FINANZIARI	3	
AREA AFFARI GENERALI	5	
AREA TECNICA	9	
Totale complessivo	42	

Tabella 4: Quadro del personale dipendente in servizio suddiviso per sesso e Responsabilità di Posizione Organizzativa al 31.12.2021:

DONNE	2	33%
SOSTITUTI RESP. DI P.O. (AREA AA.GG. ED AREA AA.FF.)	2	
UOMINI	4	67%
RESPONSABILI DI P.O. (AREA AA.FF., AREA AA.GG. ED AREA TECNICA)	3	
SOSTITUTO RESP. DI P.O. (AREA TECNICA)	1	

Come leggibile nei numeri riportati nelle tabelle sopra, l'Ente, nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e ss.mm.ii, mettere in atto azioni volte a "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", ma non ha la necessità di "favorire l'occupazione femminile", in quanto il 60% dei dipendenti sono donne.

Il quadro sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio, non essendovi un divario fra generi non superiore a due terzi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Al fine del raggiungimento degli obiettivi imposti dalla normativa vigente, come sopra esposti dettagliatamente, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024.

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:

OBIETTIVO 1: FORMAZIONE SVOLTA IN ORARIO DI LAVORO

Obiettivo: Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione. Partendo da alcune positive esperienze, sino ad oggi sperimentate, di formazione *on site* e a distanza mediante *e-learning*, potenziare tale metodologia.

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità interne, ove esistenti.

Costo: per i corsi con professionalità esterne, secondo quanto verrà richiesto dall'Unione dei Comuni "Valle degli Iblei" alla quale è stato affidato in via esclusa il servizio.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

OBIETTIVO 2: MANTENIMENTO DELL'ORARIO FLESSIBILE

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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. Mantenimento (nelle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano) della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Azione positiva 1: Sperimentare forme di orario flessibile con particolare attenzione al *part-time*.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientra in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Costo: nessuno.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

OBIETTIVO 3: TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIA, MOBBING E DISCRIMINAZIONI.

Obiettivo: Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi. L'Amministrazione Comunale di Buccheri si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Costo: nessuno.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

OBIETTIVO 4: GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Obiettivo: Come sempre fatto in occasione dell'approvazione dei Bandi di concorso per il reclutamento di personale, bisogna continuare a richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplare l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nella redazione di bandi di concorso/selezione.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, e l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Buccheri si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Resta fermo l'obbligo di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Costo: nessuno.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti ed ai portatori di interesse.

OBIETTIVO 5: PROMOZIONE DEL LAVORO AGILE

Obiettivo: Promozione del lavoro agile come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità sostenibile.

Costo: nessuno.

Soggetti e Uffici coinvolti: tutti.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale (2022-2024).

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

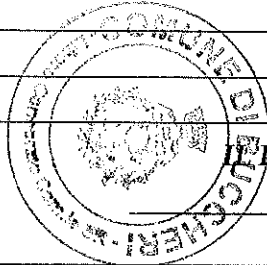
Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 1 DEL 03-01-2022

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 si esprime parere in ordine alla regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

Lì 03/01/2022

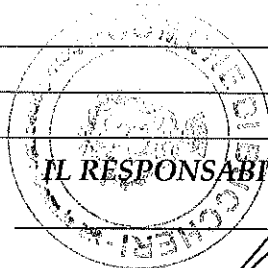


IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 si esprime parere in ordine alla regolarità contabile:

FAVOREVOLE

Lì 03/01/2022



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 13 della L.R. n. 44/1991, del D.Lgs. n. 267/2000, del D.Lgs. n. 118/2011, e loro ss.mm.ii., si attesta la copertura finanziaria come segue:

CAP.	CODICE	COMPETENZA (ESERC. FINANZ. RIO)	PREVISIONE / STANZIAM. TO INIZIALE	STANZIAM. TO ASSESTATO (POST VARIAZIONI)	DISPONIBILITÀ	PRENOTAZ. NE DI SPESA (NUMERO)	PRENOTAZ. NE DI SPESA (IMPORTO)
.....	2021	€	€	€	N.	€
.....	2022	€	€	€	N.	€
.....	2023	€	€	€	N.	€

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Li,

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

.....
.....

.....
.....

.....
.....

È copia conforme per uso amministrativo

IL SEGRETARIO COMUNALE

Li,

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio con prot. n. del

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio di ragioneria con prot. n. del

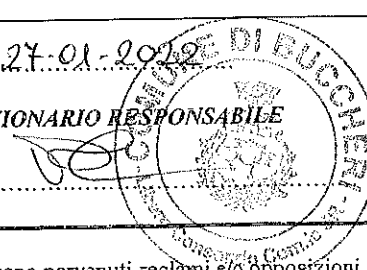
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO DI SEGRETERIA

Li,

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo informatico del Comune dal 11-01-2020 al 27-01-2022

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Li,



Attesto che avverso il presente atto, nel periodo dal al, non sono pervenuti reclami e/o opposizioni.

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO PROTOCOLLO

Li,

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del Messo Comunale e del Responsabile del servizio protocollo, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo dal 11-01-2020 al 27-01-2022 a norma dell'art. 11 della L.R. n. 44/1991 e che contro la stessa - non - sono stati presentati reclami.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Li,

La presente delibera è divenuta esecutiva in data 10-01-2022 ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991

La presente delibera è divenuta esecutiva in data ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 44/1991

IL SEGRETARIO COMUNALE

Li,

.....
.....