



COMUNE DI SANTA FLAVIA
Città Metropolitana di Palermo

COPIA

Deliberazione della Giunta Municipale

n. 64 del 22-07-2022

Oggetto:	PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.
-----------------	---

L'anno duemilaventidue, il giorno ventidue del mese di luglio, alle ore 11:45, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Municipale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza GIUSEPPE D'AGOSTINO, nella sua qualità di SINDACO, e sono presenti i Signori:

GIUSEPPE D'AGOSTINO	SINDACO	Presente
MARIA CONCETTA CASTELLI	ASSESSORE	Assente
GIOVANNI AFFATIGATO	ASSESSORE	Presente
GIOVANNI PRINCIPATO	ASSESSORE	Assente
GIUSEPPE PAGANO	ASSESSORE	Presente
GIUSEPPE MICELI	ASSESSORE	Presente

Presenti: 4 - Assenti: 2

Partecipa, il SEGRETARIO GENERALE, Dott. Alessandro Gugliotta.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

Ritenuto di approvarla integralmente;

Con votazione unanime resa in forma palese;

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta recependola in ogni sua parte;

Successivamente

LA GIUNTA MUNICIPALE

Con unanime votazione palese

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto **immediatamente esecutivo**, ai sensi dell'art. 12, L.R. n. 44/91, comma 2, stante l'urgenza di provvedere.



COMUNE DI SANTA FLAVIA
Città Metropolitana di Palermo
Proposta di Deliberazione della Giunta Municipale

n. 73 del 21-07-2022

AREA I - AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E DEMOGRAFICI

Oggetto:	PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.
-----------------	---

Il Responsabile del Procedimento

Considerato che il sottoscritto non si trova in alcuna situazione di conflitto di interesse anche potenziale;

Accertato che sono state rispettate le misure e le prescrizioni previste dal P.T.P.C.T. 2021/2023 approvato con deliberazione di G.M. n. 95 del 17.09.2021;

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani delle azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto in particolare l’art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: *“ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, 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 sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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.”

Richiamata altresì la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, 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;

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;

Precisato che l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) 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;

Dato atto, in sintesi, che 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 tra uomini e donne. Sono cioè misure speciali – in quanto non generali ma specifiche e definite, che intervengono in un dato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione – e temporanee – in quanto necessarie sino a che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Che dunque attraverso la realizzazione del Piano triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, l’ente dovrà consolidare quanto realizzato in passato (in tema di accesso all’impiego, di formazione, di avanzamento di carriera) e rimuovere gli eventuali

ostacoli che ancora impediscano la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra le esigenze familiari ed aspettative professionali dei dipendenti siano essi uomini o donne.

Vista la deliberazione di G.M. n. 11 del 12.02.2022 con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2021/2023 ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n. 198/2006.

Attesa l'opportunità di confermare le misure ivi contenute;

Tanto premesso ed esprimendo con la presente proposta parere favorevole quanto alla regolarità tecnica del successivo atto deliberativo a mente delle disposizioni vigenti;

PROPONE

1. Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che di esso costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;

2. Di approvare il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, 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 (All. sub A);

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 dell'ufficio risorse umane, di dare informazione in merito all'adozione dell'atto deliberativo, alle organizzazioni sindacali;

5. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

6. Di dichiarare con separata votazione l'atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. 44/91 s.m.i. attesa l'urgenza di predisporre gli adempimenti successivi.

Allegato A)

COMUNE DI SANTA FLAVIA
Città Metropolitana di Palermo

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, che attengono alla necessità di *"favorire l'occupazione femminile e realizzare*

l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

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

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
4. 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, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali. L'analisi della situazione del personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato e determinato, consente di evidenziare un sostanziale equilibrio tra le presenze maschili e femminili, anche nell'ambito dei soggetti incaricati di posizioni organizzative.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Santa Flavia sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.TO AVV. PATRIZIA LI VIGNI

Pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, recepito con l'art. 12 della L.R. 30/2000

sulla proposta di deliberazione della Giunta Municipale ad oggetto:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Santa Flavia, li 21-07-2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

F.TO AVV. PATRIZIA LI VIGNI

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO	
F.TO GIUSEPPE D'AGOSTINO	
L'ASSESSORE ANZIANO	IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO GIOVANNI AFFATIGATO	F.TO Dott. Alessandro Gugliotta

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **22-07-2022** ai sensi dell'art. 12,

[X] comma 2 (immediatamente esecutiva)

Santa Flavia, li 22-07-2022

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO Dott. Alessandro Gugliotta

Affissa all'albo pretorio il - N. registro

L'ADDETTO ALL'ALBO PRETORIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione dell'incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio, si certifica l'avvenuta pubblicazione come sopra indicata e che entro il termine di giorni 15 dalla data di pubblicazione non è stato prodotto a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Santa Flavia, li

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO Dott. Alessandro Gugliotta