

REPUBBLICA ITALIANA
REGIONE SICILIANA



COMUNE DI SAN FRATELLO

Città Metropolitana di Messina

COPIA

Deliberazione della Giunta Municipale

N. 117 del 29-07-2019

OGGETTO: Piano Triennale 2019/2021 delle azioni positive – D.Igs 198/2006 " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" a norma della legge 246/2005 – Approvazione

L'anno duemiladiciannove il giorno ~~VENTINOVE~~ del mese di LUGLIO alle ore 13:30 nella sala delle adunanze del Comune di San Fratello a seguito di convocazione dei signori assessori, si è riunita la Giunta Municipale.

Sono presenti i Signori:

		<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
<i>Dott. Salvatore Sidoti Pinto</i>	<i>Sindaco- Presidente</i>	X	
<i>Geom. Benedetto Reale</i>	<i>Assessore Vice Sindaco</i>		X
<i>Dott. ssa Mariarosa Mancuso</i>	<i>Assessore</i>	X	
<i>Dott. Giuseppe Princiotta</i>	<i>Assessore</i>	X	
<i>Dott.ssa Anna Calcò</i>	<i>Assessore</i>	X	

Presiede Il Sindaco -

Partecipa il Segretario Comunale Avv. Enrico Spallino

Il **Presidente** constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare in merito alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

*Proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Municipale.
n. 133 del 29/10/19 Registro Generale.*

OGGETTO: Piano Triennale 2019/2021 delle azioni positive – D.Lgs 198/2006 " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" a norma della legge 246/2005 – Approvazione.

DATO ATTO che il D .Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

PRECISATO che la Direttiva 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro 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;

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021 predisposto dal Servizio Risorse Umane ed Organizzazione, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

DATO ATTO che ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, la presente deliberazione non necessita del parere in ordine alla regolarità contabile da parte del Responsabile del Settore Servizi Finanziari, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

VISTO l'art. 48 del T.U.E.L approvato con D.Lgs. 267/2000;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il CCNL del comparto Autonomie locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018 recepito con delibera della Giunta Municipale n. 178 del 27/09/2018;

VISTO l'Ordinamento Amm.vo Enti Locali vigenti in Sicilia;

PROPONE

DI APPROVARE l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";

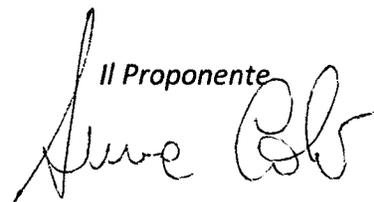
DI STABILIRE che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dai soggetti interessati;

DI INCARICARE il Responsabile dell'Area Amministrativa di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000.

Il Responsabile del Procedimento



Il Proponente



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

L'Assessore Anziano

Il Presidente

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione dell'addetto, **CERTIFICA** che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio online di questo Comune per giorni 15 consecutivi dal _____ al _____ e contro di essa non sono state proposte opposizioni e/osservazioni.

Dalla Residenza Municipale, li _____

L'Addetto

Il Segretario Comunale

Il sottoscritto Segretario Comunale, Visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio comunale on line il _____, per rimanervi per 15 giorni consecutivi fino al _____.

L'Addetto

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/1991)

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione

è divenuta esecutiva il giorno _____ perchè decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. 44/1991.

è esecutiva dal 29-07-2019 perchè dichiarata immediatamente esecutiva dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/1991.

Il Segretario Comunale





COMUNE DI SAN FRATELLO

PROVINCIA DI MESSINA
C.A.P. 98075 - Cod. Fisc. 84000410831

AREA AMMINISTRATIVA

Piano Azioni Positive (P.A. P.)

periodo 2019 - 2021

"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246" ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006".

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora quasi totalmente confluita nel D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli artt. 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, omissis 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis....

I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D. Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, (la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegati 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.

- Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 sopra con quelle formative/ professionali;

- Azione 4. 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 le eventuali lacune.

- Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una presenza maschile maggioritaria.

La situazione del personale in servizio al 1.1.2019, infatti, è la seguente:

Lavoratori a tempo indeterminato

Categorie	D	C	B	A	Totale
Donne	4	6	0	0	10
Uomini	2	4	3	4	13

Lavoratori a tempo determinato

Categorie	D	C	B	A	Totale
Donne	0	8	9	0	17
Uomini	1	5	6	1	13

Lavoratori ASU

Categorie	D	C	B	A	Totale
Donne	0	4	4	3	11
Uomini	0	5	2	3	10

Dalla Residenza Municipale li 24-07-2019

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

Sig.ra Anna Savio