



COMUNE DI POLLINA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Piazza Maddalena s.n.c. - 90010 Pollina (PA) – C.F. e P.I.00623750825 TEL 0921425009- FAX 0921425426
PEC comunedipollina@pec.it

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

n. 10 del 09-02-2023

Sindaco/Ass.re proponente:

Oggetto:	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 11 APRILE 2006, N.198
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

L'anno duemilaventitre, il giorno nove del mese di febbraio, alle ore 00:00 e seguenti, nell' del Comune suddetto, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Municipale nella persona dei Signori:

Pietro Musotto	Sindaco	Presente
Giovanni Maria Marchese	Assessore	Presente
Salvatore Gaglianello	Vice Sindaco	Presente
Erika Cinquegrani	Assessore	Assente
Giuseppe Scialabba	Assessore	Presente

Presenti: 4 - Assenti: 1

Partecipa, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000, il Segretario Comunale, Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza.

Il Presidente, Pietro Musotto - Sindaco, assunta la presidenza, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto indicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 (TUEL) e dell'art. 42 dello Statuto Comunale;

VISTA la proposta di deliberazione infra riportata ed assunti sulla stessa i 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.

ESAMINATA l'allegata proposta, che fa parte integrante della presente;

RITENUTA la proposta meritevole di approvazione;

ASSUNTI i pareri dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, recepito con l'art. 12 della L.R. 30/2000 e s.m.i.;

VISTO l'O.A.EE.LL.R.S.;

Con votazione unanime resa in forma palese

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 11 APRILE 2006, N.198

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

n. 10 del 06-02-2023

Oggetto:	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 11 APRILE 2006, N.198
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

VISTO il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144” e in particolare, l’art. 7, comma 5, il quale prevede:

- che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- Detti piani devono, tra l’altro, promuovere l’inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiori a due terzi;
- che siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;

VALUTATA la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari Settori dell’Ente;

VISTA la proposta di “Piano di Azioni Positive” per il triennio 2023/2025 predisposto, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, dal servizio competente di questo Ente;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28.11.2005, n. 246”;

RILEVATO che nel Comune di Pollina la presenza delle dipendenti donne è pari al 62,96% dei posti in atto occupati;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

- 1) DI RICHIAMARE e CONFERMARE** integralmente i contenuti della premessa, che vengono a costituire il punto 1 della presente deliberazione;
- 2) DI APPROVARE** l'allegato "Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità", redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e s.m.i. che costituisce parte integrante e sostanziale della presente;
- 3) DI DARE ATTO** che l'Amministrazione Comunale si impegnerà a provvedere al controllo in itinere del piano in oggetto al fine di monitorare e adeguare tempi e modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo;
- 4) DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento ai Responsabili R.S.U. per gli adempimenti di competenza;

Il Resp.le del Procedimento
F.to Dott. Vincenzo Castiglia

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:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023/2025 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 11 APRILE 2006, N.198

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Pollina, li 07-02-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

F.to Dott. Vincenzo Castiglia

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Visto in ordine alla regolarità contabile.

Pollina, li 07-02-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

F.to Dott.ssa Valentina Musumeci

Il presente verbale viene così approvato e sottoscritto:

	Il Sindaco F.to Pietro Musotto	
L'Assessore anziano F.to Giovanni Maria Marchese		Il Segretario Comunale F.to Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme dichiarazione dell'incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio, che copia della presente deliberazione, è stata pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 14-02-2023 (*art. 11, comma 1, L.R. 3 dicembre 1991, n. 44*).

Pollina, li 14-02-2023

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **24-02-2023**

[] dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (*art. 12, comma 1, L.R. 3 dicembre 1991, n. 44*)

Pollina, li

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza



COMUNE DI POLLINA
(CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO)

**PIANO DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (articolo 48,
comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 n. 198) 2023/2025**

RELAZIONE INTRODUTTIVA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) 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.

In particolare:

- L'art. 48 del *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* (D.Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
- L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:
 - eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione,

- nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
 - valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

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;
- ✓ l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

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 articoli 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, 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, 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....

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere mediante l'adozione del **“Piano Azioni Positive”** sono :

- creare un ambiente di lavoro improntato al “benessere organizzativo”, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, nell'arco del triennio 2022 – 2024, l'Amministrazione comunale si propone di perseguire le seguenti finalità:

- ✓ Tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- ✓ garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ✓ Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, ove possibile;
- ✓ In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed 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.
- ✓ 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.

- ✓ 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;
- ✓ 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.
- ✓ 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.

Le azioni del presente “Piano Azioni Positive” potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che durante il corso del tempo emergeranno.

La situazione del personale dipendente del Comune di Pollina, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne ed è attualmente la seguente:

Dipendenti	CAT D	CAT C	CAT B	CAT A	TOTALE
DONNE					17
Tempo pieno	1	1	2		4
Tempo ridotto	2	3	3	5	13
UOMINI					10
Tempo pieno	2	2	2		6
Tempo ridotto	1	2	1		4

Si prende atto, dell'equilibrio della presenza femminile in tutti i Settori dell'Ente.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D.Lgs. n. 198/2006 e si articola in 5 linee guida che impegnano il Comune di Pollina al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
2. introdurre per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre sempre per i motivi succitati eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
3. superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
4. garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
5. nell'ambito della formazione ed aggiornamento il comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che hanno sempre registrato una buona partecipazione del personale femminile.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti. Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti.