



COMUNE DI CAPRI LEONE
(CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA)

N. 41 del Reg.

Data 27/02/20

Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022.

L'anno **DUEMILAVENTI** il giorno Ventisei del mese FEBBRAIO alle ore 14:10 nella sala delle adunanze del Comune suddetto. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'Appello risultano:

			PRESENTE	ASSENTE
FILIPPO	BORRELLO	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MANCARI	RICCARDO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CARCIONE	LUCIA	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GIACOBBE	ALESSANDRO	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Comunale D.ssa **Maria Gabriella Crimi** la quale provvede alla redazione del presente verbale;

Riscontrata la validità della seduta dal numero degli intervenuti, il ✓ Sindaco Filippo Borrello assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

COMUNE DI **CAPRI LEONE**
(CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 20120/2022.

Premesso 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*”, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23/5/2000, n. 196 “Disciplina delle attività di consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e alla L 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della pari opportunità uomo donna nel lavoro”;

Che la Direttiva 23/05/2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, emanata dal Ministro per le 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;

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;

Considerato che tale adempimento è considerato propedeutico a qualsiasi tipo di assunzione e deve avere, per espressa previsione normativa, durata triennale;

Richiamata la delibera di G. M. n. 02 del 11/01/2018 con la quale si è provveduto all’approvazione dello schema piano per il triennio 2019/2021;

Dato atto che questo Comune, indipendentemente dall’adozione del piano di che trattasi, ha sempre favorito condizioni di parità tra uomini e donne sia nel campo lavorativo che nello sviluppo professionale, valorizzando le attitudini e le capacità personali per l’accrescimento professionale di ognuno;

Considerato che l’adozione del Piano di Azioni Positive (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;

Visto il documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022, predisposto dal Responsabile dell’Area Amministrativa Istituzionale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

Visto l’articolo 4 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Visto l’articolo 48 del TUEL di cui al D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Visto il T.U.EE.LL. D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2011 e successive modifiche ed integrazioni;

Per quanto sopra;

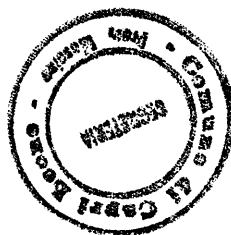
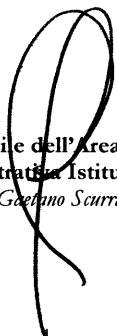
PROPONE

- 1) **di approvare** la premessa come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- 2) **di approvare** l'allegato schema di Piano triennale delle Azioni Positive 2020 – 2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
- 3) **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 4) **di dare atto** che la presente deliberazione sarà pubblicata all'albo pretorio on line dell'Ente e sul sito web nonché nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
- 5) **di trasmettere** copia della presente ai Responsabili di Area dell'Ente per comunicarlo a tutti i dipendenti dei rispettivi uffici/servizi, alle OO.SS. territorialmente competenti e maggiormente rappresentative e alle RR.SS.UU., per la prevista informazione, e al Consigliere di parità per la Città Metropolitana di Messina;
- 6) **dare atto** che l'Ente dovrà, con successivo provvedimento provvedere alla nomina del Comitato per le pari opportunità.

Li, 27/02/2020

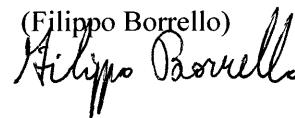
Il Responsabile dell'Area ad interim
Amministrazione Istituzionale
(*dr. Gaetano Scurria*)



IL PROPONENTE

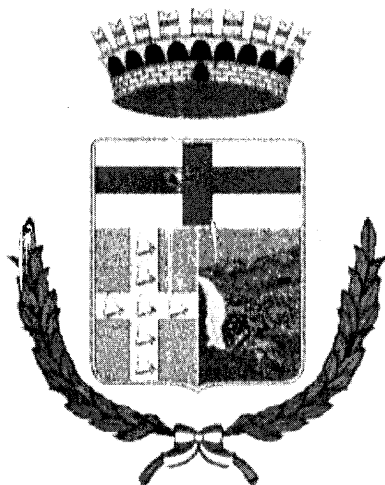
Il Sindaco

(Filippo Borrello)



Comune di **CAPRI LEONE**

(CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA)



PLANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020 - 2022

(Art. 7, comma 5, D. Lgs. 23/05/2000 n. 196)

Allegato alla delibera G. M. n. ____ del _____

COMUNE DI **CAPRI LEONE**

(CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA)

PLANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020 - 2022

(Art. 7, comma 5, D. Lgs. 23/05/2000 n. 196)

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

La responsabilità del presente piano e delle risorse ove necessarie ad esso attribuite viene affidata al Responsabile dell'Area Amministrativa Istituzionale.

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

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle missioni dell'Ente.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data del presente, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori a Tempo Indeterminato (a tempo pieno e part-time)

	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	TOTALE
Donne	2	19	7	4	32
Uomini	0	4	5	2	11
TOTALE	2	23	12	6	43

Lavoratori a Tempo Determinato e Part-time

	Categoria D (ex art. 1, c. 557 L. 311/04)	Categoria C	Categoria B	Categoria A	TOTALE
Donne	1	-		-	1
Uomini	2	-		-	2
TOTALE	3	-		-	3

Lavoratori Socialmente Utili

	Categoria D (accesso D1 e/o D3)	Categoria C	Categoria B (accesso B1 e/o B3)	Categoria A	TOTALE
Donne	-	-	-	3	3
Uomini	-	-	-	5	5
TOTALE	-	-	-	8	8

Segretario Comunale: Donna

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d), della legge n. 125 del 1991, in quanto non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi ed anzi, la presenza femminile supera quella maschile a livelli numerici;

Categoria "A"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Conoscenze di tipo operativo generale (la cui base teorica si sviluppa con la scuola media dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

Categoria "B"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnata da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Categoria "C"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da:

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi d'affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto: Relazione con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziale.

Categoria "D"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da:

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento.
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi d'affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa e negoziale.

Articolo 1 - OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2020/2022 questa Amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Articolo 2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. L'Ente si impegna a far 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 e indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Quadro prospettico delle azioni, organizzazione di un servizio di ricezione di eventuali segnalazioni, anche anonime, da consegnare al Responsabile del Servizio Personale riservando la massima discrezione, e che mensilmente provvederà ad analizzare e verificare il contenuto delle stesse.

Art. 3 - Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. 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 uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4 - Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e per gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es.: congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematiche le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.
3. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi:
 - Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
 - Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
 - L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
 - Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Occorre procedere attraverso dinamiche di sintesi contemperativa tra le esigenze, del lavoratore/lavoratrice tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione.

Si intende attuare l'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri in rapporto alle richieste.

Art. 6 - Durata

1. Il presente piano ha durata triennale.
2. Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.
3. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

COMUNE DI **CAPRI LEONE**
(CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA)

PARERI

Ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione ante riportata e presentata dal: **Responsabile dell'Area Amministrativa Istituzionale** su proposta del **Sindaco**.

Per quanto riguarda la **regolarità tecnica** si esprime parere "**FAVOREVOLE**".

Li, 27/02/20

Il Responsabile Area ad interim
dell' Amministrativa Istituzionale
(Dr. Gaetano Scurria)

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA PROPOSTA DI IMPEGNO
(ART. 153 – COMMA 5 – D. LGS. N. 267/2000)

Visto il D. Lgs. 18/08/2000, n. 267

Visto, in particolare, l'art. 153, comma 5;

Viste le risultanze degli atti contabili;

SI ATTESTA CHE

Il Capitolo _____ Tit. _____ Miss. _____ Progr. _____ MCA _____ imp. _____

Li, 27/02/20

Il Responsabile di Ragioneria e del Servizio Finanziario

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione e sopra riportata;

VISTI i pareri acquisiti ai sensi dell'art. 53 della Legge 142/90, recepito dalla L.r. 48/91 e s.m.i.;

CONSIDERATO che nulla osta per l'approvazione;

VISTA La Legge 142/90 recepita nella Regione Siciliana con L.R. 48/91;

RITENUTO di dover approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui prima;

VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

Con voti unanimi espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di Legge nel presente dispositivo.

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere, ad unanimità di voti la Giunta Comunale

DELIBERA

Dichiarare la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, L.R. 44/91.

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

L'ASSESSORE ANZIANO

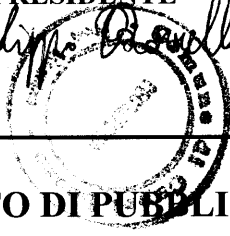
Manca Riccardo

IL PRESIDENTE

Alipio Di Paolo

IL SEGRETARIO COMUNALE

Leo Pico



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto attesta, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio – On Line del Comune (www.comune.capri Leone li.me.it) il giorno _____ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____

L'ADDETTO

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto Segretario attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata dal _____ al _____ e che nessuna osservazione e reclamo è pervenuto.

Capri Leone li, _____

Il Segretario Comunale

Il Responsabile del Servizio

ESECUTIVITÀ

Trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota Prot. n. _____ del _____.

L'Addetto

Il Responsabile del Servizio

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile;

Dopo trascorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione;

Capri Leone li 27/02/20

Il Segretario Comunale

Leo Pico

È copia conforme all'originale li _____

Il Segretario Comunale

La presente deliberazione è stata trasmessa all'Ufficio

Li _____

Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria
