



Comune di Torretta

Città Metropolitana di Palermo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 67 del Registro

Addi, 30-10-2023.

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P) 2023-2025.

L'Anno **duemilaventitre** il giorno **trenta** del mese di **ottobre** alle ore **14:07** e seguenti, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la GIUNTA COMUNALE, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **DAMIANO SCALICI** nella sua qualità di **Sindaco** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

| | | |
|--------------------------------|------------------|------------------------------------|
| DAMIANO SCALICI | Sindaco | Presente |
| NATALE CARUSO | Assessore | Presente in videoconferenza |
| Maria Concetta Enea | Assessore | Presente |
| Anna Giani' | Assessore | Presente in videoconferenza |
| Domenica Prestigiacommo | Assessore | Presente in videoconferenza |

Presenti 5 - Assenti 0

Partecipa alla riunione **Salvatore Somma** in qualità di **Segretario Comunale**.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale per la validità della seduta, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sulla proposta relativa all'oggetto sopraindicato.

DELIBERA DI GIUNTA n. 67 del 30-10-2023 Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (CAD) che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL RESPONSABILE DEL I SETTORE

PREMESSO 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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

CHE, in particolare, l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 così recita "ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. C, Art. 7, comma 1 e art. 57 comma 1, del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i Comuni e gli altri i Enti pubblici non economici 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 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori 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";

VISTA la direttiva 23 maggio 2007 emessa di concerto tra il Ministro per le riforme ed Innovazioni nella P.A. ed 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 D.Lgs. n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, comprese le manovre di stabilizzazione a tempo indeterminato del personale precario;

DATO ATTO che il Piano Triennale delle Azioni Positive, tendente alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, si frappongono al raggiungimento della effettiva pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra i generi, stabilisce precisi obiettivi nelle direzioni di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e personali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro, individuare ed accrescere le competenze che sedimentino la cultura della pari opportunità e della non discriminazione di genere;

RITENUTO pertanto, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 meritevole di approvazione, dando atto che il perseguimento dei suoi obiettivi deve realizzarsi senza oneri finanziari a carico dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche ed integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTO l'Ordinamento Amministrativo degli Enti Locali;

DELIBERA DI GIUNTA n. 67 del 30-10-2023 Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (CAD) che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modifiche ed integrazioni.

PROPONE

- 1) DI APPROVARE** il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2023/2025 nel testo allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale.
- 2) DI DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio, di adottare con tempestività le necessarie disposizioni attuative previste nel piano e, specificatamente, assegnare all'Ufficio Gestione Risorse Umane, il raggiungimento degli obiettivi in detto piano individuati, secondo programmati e razionali interventi da scandire nel corso del triennio di riferimento.
- 3) DI DARE ATTO** che l'allegato piano non comporta alcun onere di natura finanziaria per l'Ente.
- 4) DI TRASMETTERE** alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente (consigliere@regionale.parita@regione.sicilia.it), e al CUG, non appena sarà costituito, alle OO.SS. e alle RSU.
- 5) PUBBLICARE** all'Albo Pretorio On Line e su Amministrazione Trasparente, sezione Personale.
- 6) DI DICHIARARE**, stante l'urgenza di provvedere, la presente Deliberazione **Immediatamente Eseguita**.

Si esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica ai sensi dell'art.12 legge n.30/2000

Il Responsabile del Settore
Lusco Cati Maria

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la su riportata proposta di deliberazione corredata dei relativi pareri espressi ai sensi dell'Art. 12 della L.R. 30/2000;

Vista la L.R. 3/12/1991 n. 44 sul controllo degli atti del Comune e Provincia;

Visto lo Statuto Comunale;

Con voti espressi per alzata di mano come sotto riportati:

Totale voti favorevoli 5

Totale voti contrari 0

Totale voti astenuti 0

DELIBERA

DELIBERA DI GIUNTA n. 67 del 30-10-2023 Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i. (CAD) che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Di approvare la su riportata proposta, dando mandato al servizio proponente di porre in essere tutti gli atti ad essa correlati.

LA GIUNTA COMUNALE

SUCCESSIVAMENTE

Ravvisata l'urgenza;

Visto l'Art. 12 della L.R. 44/1991;

Con voti espressi per alzata di mano come sotto riportati:

Totale voti favorevoli 5

Totale voti contrari 0

Totale voti astenuti 0

DICHIARA

La presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL Sindaco
DAMIANO SCALICI

Il/La Segretario Comunale
Salvatore Somma



COMUNE DI TORRETTA
Città Metropolitana di Palermo

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI TORRETTA
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

PREMESSA:

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari opportunità” accorpa in un unico testo le disposizioni di cui alla legge n. 125/1991 ed al D.lgs. n. 196/2000 e, all’art. 48, prevede che:

“ 1. 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il Comune di Torretta, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Con il presente Piano di Azioni Positive in particolare, l’Amministrazione Comunale intende favorire l’adozione di misure che potenzino e garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto, altresì, 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. all'accesso al lavoro tramite sistemi di selezione che garantiscano pari opportunità tra uomini e donne;
3. agli orari di lavoro;
4. alla individuazione di strumenti giuridici volti a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione concreta del principio della pari opportunità.

ANALISI DEL CONTESTO COMUNALE

La formulazione del piano tiene inevitabilmente conto della struttura organizzativa del Comune che è caratterizzata da un sufficiente equilibrio tra i generi; difatti, la situazione del personale a tempo indeterminato in servizio, alla data attuale, è la seguente:

| DIPENDENTI | TOTALE | DONNE | UOMINI |
|------------------------------|--------|-------|--------|
| Area degli operatori | 13 | 13 | 0 |
| Area degli operatori esperti | 12 | 9 | 3 |
| Area degli istruttori | 15 | 9 | 6 |
| Area dei Funzionari ed E.Q. | 3 | 3 | 0 |
| | | | |
| totale | 43 | 34 | 9 |

Complessivamente la presenza femminile nel Comune di Torretta è nettamente prevalente. Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, la situazione è la seguente:

Sindaco: uomo

Giunta Comunale: n. 3 donne, n. 1 uomini (escluso il sindaco)

Consiglio Comunale: n. 4 donne di cui una ricopre il ruolo di Presidente, n. 8 uomini

In proposito, si ritiene che un contributo rilevante al riequilibrio di genere negli organi, elettivi e non, del Comune potrà essere offerto dalla recente legge n. 215/2012 recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".

Detta legge, all'art. 1 comma 2, impone l'obbligo di adeguare lo Statuto e i Regolamenti del Comune alle disposizioni di cui all'art. 6 del TUEL: tale articolo 6, al comma 3, è stato modificato nel senso che la parola "promuovere" è stata sostituita dalla parola "garantire", con ciò significando che alle mere affermazioni di principio si sostituiscano previsioni più concretamente applicabili.

OBIETTIVI DEL PIANO AZIONI POSITIVE

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari. Le azioni positive sono misure speciali e temporanee che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che

indiretta; - “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. 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 ed assicurare al contempo un ambiente di lavoro sereno, privo di situazioni di disagio che, ove esistenti, non permettono una totale e soddisfacente realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione Comunale e, soprattutto, non consentono di garantire una piena soddisfazione dell'individuo dal punto di vista lavorativo. Il piano triennale, tutelando i lavoratori e le lavoratrici deve trovare la sua origine nei pareri, nelle osservazioni e nelle richieste che scaturiscono dagli stessi. In altri termini, il Comune di Torretta, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone pertanto, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

Nell'arco del triennio di vigenza del presente piano (2023-2025) si propongono i seguenti obiettivi:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità;
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità;

AZIONI POSITIVE

Si propongono, pertanto, compatibilmente con le esigenze di riordino della spesa pubblica, le seguenti azioni:

1. **Azione 1:** Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro: Individuazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia

L'Amministrazione Comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende dotarsi di organismi e di strumenti di attuazione delle azioni previste nel Piano. A tal fine, il Segretario Comunale con determina n. 33 del 15.04.2021 ha istituito il CUG del Comune di Torretta. Tuttavia, ad oggi, il CUG non è stato costituito per mancanza di adesioni. Si deve provvedere a chiedere nuovamente alle OOSS di nominare un proprio rappresentante, atteso che i componenti di parte datoriale possono essere individuati, in caso di interpello andato deserto, dal datore di lavoro. Una volta operativo, il CUG dovrà collaborare con i Responsabili di Settore e con il Segretario Comunale per proporre misure idonee a rimuovere eventuali discriminazioni; inoltre, sarà a disposizione dei dipendenti dell'Ente per eventuali segnalazioni in merito a pari opportunità, mobbing, benessere lavorativo.

2. **Azione 2:** Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo: somministrazione di questionari o interviste anche in forma anonima per raccogliere dati sul benessere organizzativo del Comune di Torretta.

Il CUG dovrà avviare, nel triennio di riferimento, un'indagine sul benessere organizzativo rilevando le criticità emerse al fine di elaborare insieme ai Responsabili di Settore e al Segretario Comunale eventuali azioni da intraprendere per migliorare l'ambiente di lavoro.

3. **Azione 3:** Formazione del personale

Il personale deve essere adeguatamente formato sulle problematiche relative alla parità di genere, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e il benessere organizzativo. Il Comune, con la fattiva collaborazione del CUG, si impegna a realizzare una adeguata formazione su queste tematiche, ricorrendo, se possibile, ad una formazione in house, al fine di contemperare la realizzazione dell'azione con l'esigenza di razionalizzare le spese.

4. **Azione 4:** Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, 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 legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche. Tale esigenza si rende particolarmente necessaria nel periodo attuale legato all'emergenza sanitaria ed alle conseguenti ricadute sul tessuto economico-sociale. Il CUG dovrà promuovere proposte per articolazioni orarie finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

DURATA DEL PIANO - PUBBLICAZIONE

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale; si dà atto che sarà implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità nel corso del triennio. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente (consigliereregionale.parita@regione.sicilia.it), e al CUG, non appena sarà costituito, inoltre sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente, su Amministrazione Trasparente, sezione Personale.