COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N°72 del 20-12-2023

Riferita alla Proposta N. 83 del 18-12-2023.

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2023/2025)**

L'anno duemilaventitre addì venti del mese di dicembre alle ore 11:30, nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

Qualifica	Nome	Presente/Assente
Sindaco	Bellia Antonino	Presente
Assessore	Calvagno Antonino	Presente
Assessore	Petralia Giovanni	Presente
Assessore	Fiore Simona Agata	Presente
Assessore	Spampinato Giuseppe	Presente
Assessore	Cammisa Salvatore Alessandro	Assente

PRESENTI: 5 ASSENTI: 1

Assume la presidenza il Sindaco Antonino Bellia.

Assiste Vice Segretario Marcello Maccarrone.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato:

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE
N. 83 del 18-12-2023

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2023/2025)**

Premesso che:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d. lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", ritenuta da più fonti la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale;
- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e la direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
--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 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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
-la strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;
- il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, 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…>>,

- il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art.6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- ❖ chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
- ❖ valorizzazione ed ascolto delle persone
- ❖ attenzione ai flussi informativi
- ❖ relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
- ❖ operatività e chiarezza dei ruoli
- ❖ equità nelle regole e nei giudizi

-l'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art.7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

- in quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";

-con la dichiarazione congiunta n. 3 in calce al CCNL EELL 2016-2018 sottoscritto in data 31.5.2018 "A fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da

parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.";

-il Comune, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'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, anche 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, ha individuato quanto di seguito esposto;

Visto il Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 Dicembre 2014, n. 183;

Vista la Legge 07 Agosto2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche",

Vista la direttiva 04 Marzo 2011, recante "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità;

Vista la Direttiva 26 Vista Giugno 2019 **"**Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro per la Pubblica Ammnistrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità;

Preso atto che la superiore Direttiva sostituisce la direttiva 23 Maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 Marzo 2011;

Precisato che:

- aver approvato il Piano triennale delle azioni positive (art.48, comma 1, del d. l.gs n.198/2006 e art.6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001) costituisce *condicio sine qua non* per garantire la legittimità delle assunzioni di personale (anche per mobilità) e la sua predisposizione non può essere effettuata successivamente sostenendo di avere comunque salvaguardato i principi che tale documento mira a tutelare (Corte dei Conti, sezione Veneto, deliberazione n. 531/2015);
- secondo costante giurisprudenza contabile (cfr. C.d.C. Sezione regionale controllo Piemonte, 13 marzo 2015, n. 33 e Sezione regionale controllo Liguria 21 dicembre 2016, n. 102), la mancata adozione del piano di azioni positive per le pari opportunità, imposto dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), *deve comunque essere rilevata, a prescindere dalla sanzione formalmente prevista del divieto di assunzione di nuovo personale, in quanto costituisce uno strumento altamente rilevante nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e di tutela delle donne nei luoghi di lavoro;*
- Ribadito che il piano triennale, la cui adozione costituisce adempimento ad un obbligo di legge, si pone come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

Considerato che:

- il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025” si pone in continuità con il precedente Piano 2022-2024 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell’emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze;
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l’integrazione descritta nelle singole “iniziative”) e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;
- Vista la nota, prot. n. 50969 del 05/12/2023, con la quale si è proceduto a convocare il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) dell’Ente per la revisione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025;
- Preso atto, altresì, che in data 13 Dicembre c.a. si è regolarmente riunito il C.U.G. e che, dopo ampia discussione, ha approvato all’unanimità il predetto P.A.P. (Piano Azioni Positive);
  Ritenuto opportuno approvare l’allegato Piano triennale delle azioni positive che avrà durata triennale;
- Dato atto che il presente provvedimento non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione in ordine all’assunzione del parere contabile ai sensi dell’art. 49 del Decreto Legislativo n°267/2000;

Stante la competenza della Giunta Comunale ad adottare il presente atto, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 267/2000;

VISTI:

- il vigente Statuto dell’Ente;
- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il Regolamento comunale di contabilità
  - Vista la Delibera di C.C. n.27 del 12/10/2022, ad oggetto: “Approvazione Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2022/2024”;
  - Vista la Delibera di Consiglio Comunale n. 28 del 12/10/2022 ad oggetto:”Approvazione Bilancio di Previsione 2022/2024;
  - Vista la Delibera di Consiglio Comunale n. 29 del 29/11/2022 ad oggetto: Variazione al Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024 esercizi 2022 -2023-2024 (art.175, comma 2,3 del D.Lgs. n.267/2000) Assestamento generale.
  - Vista la delibera di Giunta Comunale n.59 del 18/10/2022 ad oggetto: “Approvazione piano esecutivo di gestione 2022/2024 (art.169 del D.lgs. n. 267/2000);
  - VISTO il D. Lgs. n. 118/2011 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio degli enti locali;
  - VISTE le Leggi Regionali n 44/91, n 23/98, n 10/2000 e n 30/2000.
  - VISTI i pareri favorevoli resi ai sensi degli art. 12 L.R. 30 del 2000.

DELIBERA

Per le motivazioni sopra espresse, da valere anche come relazione tecnica all'organo deliberante:

1) La premessa narrativa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
2) di approvare l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive (2023-2025) elaborato dal Comitato Unico di Garanzia, che accluso alla presente ne forma parte integrale e sostanziale;
3) di dare atto che della adozione del presente Piano verrà data informazione alle OO.SS (R.S.U.) ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. in data 1.4.1999;
4) Di trasmettere copia del presente provvedimento agli Incaricati di Funzioni Dirigenziali dell'Ente;
5) Dare atto che il presente atto non comporta riflessi diretti sulla situazione economica finanziaria nè sul patrimonio dell'Ente;
6) Di disporre la pubblicazione all'Albo Pretorio on line dell'Ente come previsto dall'art. 32 della legge 18.06.2009, n 69 e l'inserimento nel sito web sezione atti amministrativi così come previsto dal comma 1 dell'art 18 della legge regionale 16.12.2008, n 22 e ss.mm.ii., ed altresì, l'inserimento del presente provvedimento nel sito web del Comune sezione "Regolamenti", e, in Amministrazione Trasparente, ex D.Lgs 14.03.2013, n. 33, come modificato dal D. Lgs. N. 97/2016, sottosezione livello 1 "Disposizioni Generali", sottosezione livello 2 – "Atti Generali – Atti Amministrativi Generali".

DELIBERA, altresì,

- la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs 267 del 2000 e ss.mm.ii, stante l'urgenza di dotarsi dell'approvato Piano;
– di rendere noto che, 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 ad un adeguato e tempestivo aggiornamento.

COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta;

Ritenuto dover provvedere in merito;

Visto il parere espresso dal Responsabile incaricato di funzioni dirigenziali del 6° Settore – Servizi alla Persona per quanto riguarda la Regolarità Tecnica;

Visto il parere espresso dal Responsabile incaricato di funzioni dirigenziali del 7° Settore - Finanze per quanto riguarda la Regolarità Contabile;

Visto lo Statuto Comunale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n°15 del 17/05/2018 entrato in vigore il 28/06/2018 e modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 14 del 30/05/2019.

Ritenuta la superiore proposta meritevole di accoglimento e di dovere provvedere in merito;

Con voti unanimi espressi singolarmente ed in modo palese.

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta che qui si intende integralmente trascritta.

LA GIUNTA COMUNALE

con separata ed ulteriore votazione, ad unanimità di voti espressi singolarmente ed in modo palese,

DICHIARA

la superiore deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/1991 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Bellia Antonino
(Sottoscritto con firma digitale)

Il Vice Segretario
Marcello Maccarrone
(Sottoscritto con firma digitale)

COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE
N. 83 del 18-12-2023

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2023/2025)**

Premesso che:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d. lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", ritenuta da più fonti la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale;
- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e la direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
--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 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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
-la strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;

- il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, 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…>>,*

- il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art.6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- ❖ chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
- ❖ valorizzazione ed ascolto delle persone
- ❖ attenzione ai flussi informativi
- ❖ relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
- ❖ operatività e chiarezza dei ruoli
- ❖ equità nelle regole e nei giudizi

-l'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art.7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

- in quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni

forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";

-con la dichiarazione congiunta n. 3 in calce al CCNL EELL 2016-2018 sottoscritto in data 31.5.2018 "A fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.";

-il Comune, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'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, anche 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, ha individuato quanto di seguito esposto;

Visto il Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 Dicembre 2014, n. 183;

Vista la Legge 07 Agosto2015, n. 124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche" e in particolare l'art. 14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche",

Vista la direttiva 04 Marzo 2011, recante "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità;

Vista la Direttiva 26 Vista Giugno 2019 **"**Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro per la Pubblica Ammnistrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità;

Preso atto che la superiore Direttiva sostituisce la direttiva 23 Maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 Marzo 2011;

Precisato che:

- aver approvato il Piano triennale delle azioni positive (art.48, comma 1, del d. l.gs n.198/2006 e art.6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001) costituisce *condicio sine qua non* per garantire la legittimità delle assunzioni di personale (anche per mobilità) e la sua predisposizione non può essere effettuata successivamente sostenendo di avere comunque salvaguardato i principi che tale documento mira a tutelare (Corte dei Conti, sezione Veneto, deliberazione n. 531/2015);
- secondo costante giurisprudenza contabile (cfr. C.d.C. Sezione regionale controllo Piemonte, 13 marzo 2015, n. 33 e Sezione regionale controllo Liguria 21 dicembre 2016, n. 102), la mancata adozione del piano di azioni positive per le pari opportunità, imposto dall'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), *deve comunque essere rilevata, a prescindere dalla sanzione formalmente prevista del divieto di assunzione di nuovo personale, in quanto costituisce uno strumento*

altamente rilevante nell'ambito del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e di tutela delle donne nei luoghi di lavoro;

- Ribadito che il piano triennale, la cui adozione costituisce adempimento ad un obbligo di legge, si pone come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

Considerato che:

- il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025" si pone in continuità con il precedente Piano 2022-2024 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze;
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;
- Vista la nota, prot. n. 50969 del 05/12/2023, con la quale si è proceduto a convocare il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) dell'Ente per la revisione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025;
- Preso atto, altresì, che in data 13 Dicembre c.a. si è regolarmente riunito il C.U.G. e che, dopo ampia discussione, ha approvato all'unanimità il predetto P.A.P. (Piano Azioni Positive);
  Ritenuto opportuno approvare l'allegato Piano triennale delle azioni positive che avrà durata triennale;
- Dato atto che il presente provvedimento non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione in ordine all'assunzione del parere contabile ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n°267/2000;

Stante la competenza della Giunta Comunale ad adottare il presente atto, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 267/2000;

VISTI:

- il vigente Statuto dell'Ente;
- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il Regolamento comunale di contabilità
  - Vista la Delibera di C.C. n.27 del 12/10/2022, ad oggetto: "Approvazione Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2022/2024";
  - Vista la Delibera di Consiglio Comunale n. 28 del 12/10/2022 ad oggetto:"Approvazione Bilancio di Previsione 2022/2024;
  - Vista la Delibera di Consiglio Comunale n. 29 del 29/11/2022 ad oggetto: Variazione al Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024 esercizi 2022 -2023-2024 (art.175, comma 2,3 del D.Lgs. n.267/2000) Assestamento generale.
  - Vista la delibera di Giunta Comunale n.59 del 18/10/2022 ad oggetto: "Approvazione piano esecutivo di gestione 2022/2024 (art.169 del D.lgs. n. 267/2000);
  - VISTO il D. Lgs. n. 118/2011 recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio degli enti locali;
  - VISTE le Leggi Regionali n 44/91, n 23/98, n 10/2000 e n 30/2000.
  - VISTI i pareri favorevoli resi ai sensi degli art. 12 L.R. 30 del 2000.

DELIBERA

Per le motivazioni sopra espresse, da valere anche come relazione tecnica all'organo deliberante:

1) La premessa narrativa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
2) di approvare l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive (2023-2025) elaborato dal Comitato Unico di Garanzia, che accluso alla presente ne forma parte integrale e sostanziale;
3) di dare atto che della adozione del presente Piano verrà data informazione alle OO.SS (R.S.U.) ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. in data 1.4.1999;
4) Di trasmettere copia del presente provvedimento agli Incaricati di Funzioni Dirigenziali dell'Ente;
5) Dare atto che il presente atto non comporta riflessi diretti sulla situazione economica finanziaria nè sul patrimonio dell'Ente;
6) Di disporre la pubblicazione all'Albo Pretorio on line dell'Ente come previsto dall'art. 32 della legge 18.06.2009, n 69 e l'inserimento nel sito web sezione atti amministrativi così come previsto dal comma 1 dell'art 18 della legge regionale 16.12.2008, n 22 e ss.mm.ii., ed altresì, l'inserimento del presente provvedimento nel sito web del Comune sezione "Regolamenti", e, in Amministrazione Trasparente, ex D.Lgs 14.03.2013, n. 33, come modificato dal D. Lgs. N. 97/2016, sottosezione livello 1 "Disposizioni Generali", sottosezione livello 2 – "Atti Generali – Atti Amministrativi Generali".

DELIBERA, altresì,

- la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs 267 del 2000 e ss.mm.ii, stante l'urgenza di dotarsi dell'approvato Piano;
– di rendere noto che, 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 ad un adeguato e tempestivo aggiornamento.

COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA
N. 83 del 18-12-2023

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2023/2025)**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto Incaricato di Funzioni Dirigenziali del 6° Settore – Servizi alla Persona

Visto il contenuto dell'istruttoria della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto, ai sensi e per gli affetti di cui all'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e dell'art. 1, comma 1, lettera i della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica.

San Giovanni La Punta, 18-12-2023

L' Incaricato di Funzioni Dirigenziali
Angemi Maria Angela
(Sottoscritto con firma digitale)

COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA
N. 83 del 18-12-2023

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2023/2025)**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il sottoscritto Incaricato di Funzioni Dirigenziali del 7° Settore - Finanze

Visto il contenuto dell'istruttoria ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e dell'art. 1 della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 esprime parere Visto in ordine alla Regolarità Contabile della proposta di deliberazione di cui all'oggetto e alla copertura finanziaria del provvedimento.
La presente non comporta impegni di spesa

San Giovanni La Punta, 19-12-2023

L'Incaricato di Funzioni Dirigenziali
Cabbane' Vito Rosario
(Sottoscritto con firma digitale)

PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2023 - 2025

Indice

Premessa……..	pg	2
Piano delle Azioni Positive …….....	pg	4
Finalità……..	pg	5
Rilevazione dati sul personale ……..	pg	6
Azioni progettuali……..	pg	8
Tabella Azioni……	pg	10
Impegni di spesa …….	pg	11
Cronoprogramma …….	pg	11

PREMESSA

Con la presente proposta di Piano di Azioni Positive Triennio 2022-2024 prosegue il lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di San Giovanni La Punta nell'ambito delle azioni di promozione e sviluppo delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita.
Il CUG, introdotto dall'art. 21 della legge n. 183/2010, ha unificato le funzioni attribuite dalla legge e dai contratti collettivi ai precedenti Comitato per le Pari Opportunità e Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, ed è stato istituito presso il Comune di San Giovanni La Punta con Delibera di G.C. n. 14 del 31/01/2012, ai sensi dell'art. 57 D.Lgs. n. 165/2001.
Il CUG, pertanto, rappresenta l'interlocutore unico al quale i lavoratori possono rivolgersi nel caso subiscano una discriminazione e vogliano porvi rimedio.
I Comitati Unici di Garanzia hanno il compito di prevenire e combattere le discriminazioni, una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni di carriera, la sicurezza che viene estesa all'accesso al lavoro.
Il panorama delle Pari Opportunità apre ad un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Si parla oggi di diversity management e questo campo abbraccia alcuni temi ormai diventati cruciali per le organizzazioni, quali l'età e le generazioni, il genere, l'identità e l'orientamento sessuale, l'etnia e la cultura, la disabilità, la maternità e la paternità, il benessere e le condizioni di salute, la conciliazione vita privata e lavorativa, il background professionale.
Le azioni positive di questo piano hanno, pertanto, lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente e dei suoi dipendenti.

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"
- D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"
- Legge n. 53 del 8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- D.Lgs. 196 del 23 maggio 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art.47, comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144"
- D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alla dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo “riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. n. 106 del 3 agosto 2009 “Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonchè misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro ”
- Direttiva 04 Marzo 2011, recante “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità;
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2012 “Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia”
- Visto il Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 Dicembre 2014, n. 183;
- Legge 07 Agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”,
- Direttiva 26 Vista Giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro per la Pubblica Ammnistrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità;

==========

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d. lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", ritenuta da più fonti la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale;

la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e la direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

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 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 sia indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;

Il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, 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…>>,*

Il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'art.6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro
- valorizzazione ed ascolto delle persone
- attenzione ai flussi informativi
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità
- operatività e chiarezza dei ruoli
- equità nelle regole e nei giudizi

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art.7 prevedendo che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";

Il Comune, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'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, anche 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, ha individuato quanto di seguito esposto;

Finalità

La finalità del presente Piano è la valorizzazione ed implementazione di azioni di parità, di pari opportunità e di contrasto ad ogni tipo di discriminazione a favore di tutto il personale, con attenzione all'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nell'usufruire delle opportunità promosse dall'Ente nell'avanzamento di carriera e nella formazione professionale, alla sensibilizzazione e valorizzazione alla cultura di genere e alle politiche di conciliazione vita-lavoro.

Rilevazione dati sul personale in servizio a Dicembre 2023.

TABELLE OCCUPATI - DICEMBRE 2023

Tab. 1 – occupati per genere

	N.		F	%	M	%
Dipendenti	106		61	57,55	45	42,45
Dirigenti - Segretario Generale	8		2		5	

Tab. 2 – occupati per categorie – a tempo indeterminato

CATEGORIE	N.	F	%	M	%
A	4	2	50	2	50
B	44	33	75	11	25
C	45	20	44,44	25	55,56
D	10	4	40	6	60
Tot. dipendenti	103	59	57,29	44	42,71

Tab. 3 – occupati per categorie – a tempo determinato

CATEGORIE	N.	% Sul totale dei dipendenti	F	%	M	%
A	/	/	/	/	/	/
	/	/	/	/	/	/
B	/	/	/	/	/	/
C	3	100	2	66,67	1	33,33
D	/	/	/	/	/	/
Tot. dipendenti	3	100	2	66,77	2	33,33
Tot. dipendenti (Tab. 2 + Tab. 3)	106	100	61	57,55	45	42,45

L'analisi dei dati messi a disposizione dal settore Affari Generali e Istituzionali – Ufficio Risorse Umane- permette di evidenziare alcune peculiarità sulla composizione del personale in ruolo.

A Dicembre 2023 risultano n. 106 dipendenti in servizio di cui n. 8 in posizioni dirigenziali.

La fascia di età nettamente prevalente è quella degli occupati tra i 50 e i 60 anni, sia maschi che femmine.

Tra i dipendenti prevale la presenza femminile, anche se di pochi punti percentuali.

Più rilevante la scarsa presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.

Azioni progettuali

AREA DELLE RISORSE UMANE

Obiettivi
Promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

Azioni

1. Indagine sul personale. Aggiornamento della rilevazione dei dati sul personale dipendente in ruolo.

AREA DELLA COMUNICAZIONE

Obiettivi
Promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la valorizzazione del benessere lavorativo.

Azioni

2. Aggiornare le pagine del sito del Comune di San Giovanni La Punta dedicate alle tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo.
3. Aggiornare le sezioni intranet dedicate alle informazioni in materia di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.

AREA DELLA FORMAZIONE

Obiettivi
Sostenere, diffondere e agevolare l'innovazione,il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente.

Azioni

4. Promuovere percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
5. Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.

AREA DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivi

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi 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, per problematiche legate alla genitorialità, al carico di cura familiare, allo sviluppo personale.

Azioni

6. Procedere con gli incontri periodici tra dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di pari opportunità e conciliazione (orari di lavoro, straordinario, trasferte,...) in conformità al regolamento interno, per una sua applicazione uniforme.

AREA DELLE INFRASTRUTTURE NORMATIVE, DI GARANZIA ED INFORMAZIONE

Obiettivo

Promuovere strumenti di benessere organizzativo al fine di migliorare il clima lavorativo nell'organizzazione e la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi.

Azioni

7. Modificare, laddove necessario, i Regolamenti del Comune di San Giovanni La Punta riguardanti il personale, ai fini di un corretto richiamo alla materia delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni.
8. Sviluppare la mobilità interna tra gli uffici semplificando le procedure per gli spostamenti tra i servizi in un ottica di riconoscimento delle competenze e attitudini professionali e della valorizzazione del personale.
9. Costituzione di un Nucleo di Ascolto organizzato all'interno all'Amministrazione e attivazione dello "Sportello di Ascolto".

TABELLA AZIONI

AREA DI INTERVENTO	AZIONI	OBIETTIVI	RISULTATI ATTESI	COSTI
AREA DELLE RISORSE UMANE	Indagine sul personale. Aggiornamento della rilevazione sui dati sul personale dipendente in ruolo.	Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente.	Dettaglio della situazione lavorativa nell'Ente e degli eventuali squilibri di genere. Trasparenza ed accessibilità alle informazioni. Conoscenza, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane presenti.	Risorse professionali dell'Ente.
AREA DELLA COMUNICAZIONE	Aggiornare le pagine del sito del Comune di San Giovanni La Punta dedicate alle tematiche delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di valorizzazione del benessere lavorativo.	Promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.	Sviluppo delle politiche di pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.	Risorse professionali dell'Ente. L'attività verrà svolta da personale dell'Ente con competenze nel settore.

AREA DELLA FORMAZIONE	Seminari di formazione rivolti ai dirigenti e ai dipendenti in materia di pari di pari opportunità, lotta contro le discriminazioni, conciliazione dei tempi di vita e lavoro, valorizzazione del benessere lavorativo.	Sostenere il cambiamento culturale ed organizzativo dell'Ente. Sostenere le politiche di pari opportunità e lotta alle discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Promuovere la cultura del benessere lavorativo.	Acquisizione di competenze specifiche nel settore delle politiche di pari opportunità, di lotta contro le discriminazioni, di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e valorizzazione del benessere lavorativo.	Incarico esterno 2 Moduli formativi 1 seminari x modulo
AREA DELLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO	Procedere con gli incontri periodici tra dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di pari opportunità e concilia- zione (orari di lavoro, straordinario, trasferte,...) in conformità al regolamento interno, per una sua applicazione uniforme.	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e dei tempi 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, per problematiche	Miglioramento organizzativo. Applicazione uniforme del Regolamento degli uffici e dei servizi.	Risorse professionali dell'Ente. L'attività verrà svolta da personale dell'Ente con competenze nel settore.
	Sostenere l'applicazione della disciplina del part-time..		Miglioramento delle pratiche di conciliazione familiare.	

AREA DELLE INFRASTRUTTURE NORMATIVE, DI GARANZIA ED INFORMAZIONE	-Modifica, laddove necessario, dei Regolamenti comunali riguardanti il personale, ai fini di un corretto richiamo alla materia delle pari opportunità e al contrasto delle discriminazioni. Sviluppare la mobilità interna tra gli uffici semplificando le procedure per gli spostamenti tra i diversi servizi in ottica di riconoscimento delle competenze e attitudini professionali e della valorizzazione del personale. Costituzione di un Nucleo di Ascolto organizzato all'interno dell'Amministrazione e attivazione dello "Sportello di Ascolto".	Adeguare gli strumenti normativi dell'Ente alle politiche di pari opportunità. Migliorare il clima lavorativo nella struttura comunale. Verificare assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione.	Implementazione delle buone prassi di pari opportunità Aumento dell'efficienza e produttività del lavoro, crescita personale e professionale. Miglioramento del benessere lavorativo.	Risorse professionali dell'Ente. L'attività verrà svolta da personale dell'Ente con competenze nel settore.

Impegni di spesa

Il Piano prevede azioni realizzabili con il contributo delle risorse professionali dell'Ente.

Le azioni inseriti nell'Area della Formazione verranno proposte nel Piano annuale della Formazione dell'Ente.

CRONOPROGRAMMA

	AZIONI	1° Semestre 2023	2° Semestre 2023	1° Semestre 2024	2° Semestre 2024	1° Semestre 2025	2° Semestre 2025
1	Indagine sul personale.						
2	Aggiornamento sito internet del Comune di San Giovanni La Punta dedicato alle tematiche del Piano.						
3	Aggiornamento della rete intranet come strumento informativo						
4	Seminari di formazione rivolti ai dirigenti e ai dipendenti.						
5	Percorsi formativi finalizzati ad accrescere la consapevolezza del valore della salute e della sicurezza sul lavoro.						
6	Incontri periodici tra i dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di pari opportunità e conciliazione.						
7	Sostenere l'applicazione della disciplina del part-time.						
8	Costituzione e attivazione dello Sportello di Ascolto.						

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 ad un adeguato e tempestivo aggiornamento.

Il Presidente del C.U.G.

Dott.ssa M. A. Angemi

M. A. Angemi

COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N°72 del 20-12-2023

Riferita alla Proposta N. 83 del 18-12-2023.

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (2023/2025)**

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Attesto che la deliberazione di Giunta Municipale di cui in intestazione è pubblicata all'albo pretorio dal 21-12-2023 ove rimarrà per 15 gg. Consecutivi e, quindi, fino al 05-01-2024.

San Giovanni La Punta, 21-12-2023

Il Responsabile della Pubblicazione
Loredana Seminato
(Sottoscritto con firma digitale)