

COMUNE DI MENFI

Libero Consorzio Comunale di Agrigento



Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 96 del 15-07-2020

Oggetto: Approvazione Piano Azioni Positive Triennio 2020-2022

L'anno duemilaventi del giorno quindici del mese di luglio alle ore 13:00 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

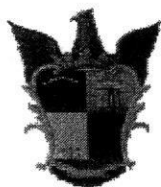
Mauceri Marilena	SINDACO	P
Ardizzone Saverio Renato	ASSESSORE	P
CURRERI NADIA	ASSESSORE	P
Li Petri Antonino	ASSESSORE	P
VIVIANI LUDOVICO GIUSEPPE	VICE SINDACO	A
ALCURI AGOSTINO	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. **5** e assenti n. **1**.

Presiede il **SINDACO, Mauceri Marilena**.

Partecipa il **VICE SEGRETARIO COMUNALE, Dott. MONTELIONE LEONARDO**.

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



COMUNE DI MENFI

Libero Consorzio Comunale di Agrigento



Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale

N. 101 del 15-07-2020

Oggetto: **Approvazione Piano Azioni Positive Triennio 2020-2022**

ASSESSORATO/SETTORE PROPONENTE

SETTORE II - G.R.U.

MONTELIBONE LEONARDO

Firma



SINDACO/ASSESSORE

VISTO IL SINDACO / L'ASSESSORE

Ass.re ARDIZZONE Saverio Renato

Firma

Premesso che:

- il presente procedimento è stato avviato d'ufficio, il responsabile del procedimento è la D.ssa V. Baroncino ed in assenza di essa l'istruttoria del presente atto, su disposizione del Responsabile di P.O. Dott. Leonardo Montelione, è curata dal Josè Massimiliano Galletto Istr. Amm.vo Settore GRU ;

- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

- a seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...", e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le "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", il Comune di Menfi, con deliberazione di G.C. n. 137 del 29/07/2015 ha provveduto alla nomina del CUG e del suo Presidente;

-Con con deliberazione di G.C n°169/2015 è stato approvato il regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia;

Atteso che:

- il Comune di Menfi in coerenza con il proprio Regolamento, oltre che con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il

personale e dando voce ad un sempre più diffuso e convinto sentimento di condanna dei fenomeni vessatori di vario genere;

- Considerato che:

- con deliberazione di G.C n.56 /2017, è stato approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019;

- in continuità con il precedente Piano, è stato definito il Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021”, strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso;

- il CUG ha vagliato il Piano per il triennio 2020-2022, trasmesso con nota pro. 12583 del 15/06/2020, per valutarne l’ accoglibilità, sulla base del quadro giuridico della normativa e delle disposizioni contrattuali vigenti;

Dato atto che la proposta, in bozza, del piano di azioni positive è stata trasmessa, per eventuali osservazioni ed integrazioni in ossequio all’art.48 del D.lgs198/2006, con nota prot.12583 del 15/06/2020 alle OO.SS, alle R.S.U. aziendale ed al Consigliere provinciale di Parità;

Osservato che nella nota prot. 12583 del 15/06/2020 veniva assegnato quale termine ultimo per l’invio di quanto sopra descritto la data del 30 giugno trascorsa la quale la suddetta bozza s’intendeva condivisa;

Preso atto che con nota prot. 14018 del 03/07/2020 la CISL F.P. comunicava di condividere senza osservazioni la bozza del documento in argomento;

Dato atto altresì che con nota prot. 1/2020 assunta al protocollo del’Ente al numero 13671 del 30/06/2020 il Consigliere Provinciale di Parità esprimeva parere favorevole al Piano Azioni Positive Triennio 2020/2022;

Ritenuto di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

Visti:

-la Legge n. 125/1991 Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro;

-il D. Lgs. 267/2000 – Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali;

-il D. Lgs. 165/2001 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

-il D. Lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – art. 48;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente e pertanto non richiede parere di regolarità contabile;

SI PROPONE

1. Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 predisposto di concerto con il CUG e allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

2. Trasmettere il presente provvedimento, al CUG, alla RSU aziendale , alle OO.SS. nonché ai responsabili di servizio affinché rendano noto il piano de quo a tutti i dipendenti ;

3. Dare atto che il piano triennale potrà essere aggiornato nel corso del triennio tenuto conto dei contributi e delle segnalazioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

4. Demandare l'attuazione del piano triennale alle strutture individuate nei singoli progetti e nelle azioni del piano stesso.

5. Dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e che si provvederà alla copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione del piano mediante successivi provvedimenti.

6. Pubblicare all'albo pretorio on line il presente provvedimento e sul sito istituzionale del comune di Menfi nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione provvedimenti e sottosezione CUG.

Oggetto: Approvazione Piano Azioni Positive Triennio 2020-2022

SETTORE/UFFICIO: SETTORE II - G.R.U.

Menfi, li 15-07-2020



Il Responsabile dell'Istruttoria
Galletto José Massimiliano

Parere del Responsabile in merito alla REGOLARITA' TECNICA

☒ Si esprime parere favorevole

☒ favorevole

☐ non dovuto (in quanto la proposta non comporta impegno di spesa o diminuzione d'entrata)

☐ contrario per i seguenti motivi

☐ N.B.: Provvedimento ritenuto senza riflessi contabili

Menfi, li

15/07/2020



Il Capo Settore/Sostituto
Dott. MONTELLONE LEONARDO

Parere del Responsabile in merito alla REGOLARITA' CONTABILE attestante la Copertura Finanziaria

Impegno n° _____

Si esprime parere favorevole

☒ favorevole

☒ non dovuto (in quanto la proposta non comporta impegno di spesa o diminuzione d'entrata)

☐ contrario per i seguenti motivi

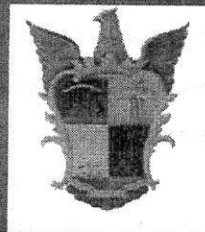
Menfi, li

15/07/2020



Il Responsabile Servizi Finanziari/Sostituto
Dott. MONTELLONE LEONARDO

2020

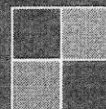


COMUNE DI MENFI

(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022

SETTORE II - UFFICIO PERSONALE
COMUNE DI MENFI
01/06/2020



INTRODUZIONE AL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Il presente Piano triennale di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Menfi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D.lgs n°198/2006.

L'obiettivo generale del piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il Comune di Menfi, intende indirizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, nonché allo sviluppo delle politiche di conciliazione al fine sia di favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro sia per contrastare, insieme alle altre politiche per la famiglia, la denatalità e migliorare il supporto agli anziani non autosufficienti. Il presente piano è finalizzato a migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente tutte le risorse umane, a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia di appartenenza, religione ed ideologia.

Il Comune di Menfi ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il piano triennale delle azioni positive 2020/2022, rappresenta uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di disagio e malessere. Il documento è per sua natura in divenire ed è costruito in logica di scorrimento, con attualizzazione di anno in anno.

In particolare, per la formazione e la conciliazione delle responsabilità e degli orari di lavoro, il Comune si impegna a:

1. Tener conto oltre che delle esigenze di ogni settore anche della necessità di consentire la uguale possibilità per i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, formazione a distanza e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time anche nella considerazione che l'Ente ha avuto modo di sperimentare, per le circostanze legate all'Emergenza Covid-19, l'istituto dello smart working;

2. Dare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, (congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari) prevedendo speciali forme sia di accompagnamento/affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente.

3. Conciliare i tempi di vita familiare e quelli dell'attività lavorativa. La conciliazione è oggi più che mai importante, perché riguarda la qualità stessa della vita di molti lavoratori e lavoratrici che hanno la necessità di potersi dedicare non solo all'attività lavorativa, ma anche alla cura di sé e della propria famiglia: cura dei figli, dei familiari disabili e degli anziani non autosufficienti tenendo conto delle emergenze quotidiane e non prevedibili di questi ultimi.

Conciliare i tempi di vita familiare e quelli dell'attività lavorativa interessa gli uomini, le donne e le organizzazioni; tocca la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale, e ha un impatto evidente sul

riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.

In questo senso il legislatore è intervenuto con la Legge 124/2015 di cui si riporta l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche":

1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

3. Con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

4. Gli organi costituzionali, nell'ambito della loro autonomia, possono definire modalità e criteri per l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.

IL CUG (COMITATO UNICO DI GARANZIA) DEL COMUNE DI MENFI

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo paritetico costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale.

Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone. Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Il Comune di Menfi ha costituito il CUG con Deliberazione di Giunta Comunale n. 137/2015 il cui funzionamento è regolato dall'atto approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 169/2015.

ELABORAZIONI STATISTICHE - DATI DEL PERSONALE DIPENDENTE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio, alla data del 01/06/2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

TABELLA 1 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (QUADRO DI SINTESI)

DIPENDENTI	CAT.D-D3	CAT.C	CAT.B	CAT.A	TOTALE
DONNE	6	24	9	3	42
UOMINI	12	21	13	16	62
TOTALE	18	45	22	19	104

COMUNE DI MENFI
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2020-2022

Il personale è tutto a tempo indeterminato per effetto delle stabilizzazioni effettuate con decorrenza dal 01/01/2019. Il Segretario è un uomo. I Responsabili di Settore, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs n. 267/2000 sono 8 uomini.

Nella pianta organica del Comune di Menfi non vi sono posti che siano prerogative di soli uomini o di sole donne.

Se si guarda all'intero contingente (104 dipendenti) l'età minima rilevata è di 38 anni, l'età media è di 56,70 anni e l'età massima è di 66 anni.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022

Il Piano prevede per il triennio 2020-2022 sei azioni. Nelle schede che seguono si illustrano in maniera sintetica, le aree di intervento, i destinatari, gli obiettivi specifici, le strutture coinvolte, gli eventuali costi previsti gli indicatori e il periodo di riferimento.

AZIONE	
Titolo	1
Destinatari	Conciliazione tra vita lavorativa e privata
	Tutte/i le lavoratrici/ori
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità lavorative e familiari, ponendo al centro l'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori (es: familiari disabili, pendolarismo).
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile e remota del lavoro che tengano conto di esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dalla Legge n. 124/2015. Necessita di analisi della situazione del personale in servizio, rilevata per categoria e per genere e di individuazione dei servizi da somministrare in presenza.
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di settore e ufficio personale/CUG
Costi previsti	NEGATIVI: Risparmi attesi dal mancato utilizzo di attrezzature/erogazione buoni pasti/usi energetici ed idrici
Indicatori	N° di postazioni in modalità telelavoro/smart working attivate. Questionari di valutazione
Periodo di realizzazione	Triennio di riferimento

AZIONE	
Titolo	2
Destinatari	Politiche di reinserimento e accompagnamento al lavoro
	Tutte/i le lavoratrici/ori
Obiettivo	Favorire il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro
Descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza, mediante individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
Strutture coinvolte nell'intervento	Responsabili di settore e ufficio personale, CUG
Costi previsti	NESSUNO
Indicatori	N°. di lavoratori coinvolti.
Periodo di realizzazione	Triennio di riferimento

COMUNE DI MENFI
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2020-2022

AZIONE	
Titolo	3
Destinatari	Istituzione del Monte delle ore
	Tutte/i le lavoratrici/ori
Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o comunque alla conciliazione fra tempi di vita e lavoro
Descrizione intervento	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili ,anziani,minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite ,in accordo con le organizzazioni sindacali,forme flessibili orarie per periodi di tempo limitato al fine di meglio conciliare la vita lavorativa con la vita familiare.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale, Responsabili del settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti,CUG.
Costi previsti	NESSUNO
Indicatori	N°. di lavoratori coinvolti.
Periodo di realizzazione	Triennio di riferimento

AZIONE	
Titolo	4
Destinatari	Corsi,seminari di formazione e/o di aggiornamento
Finanziamenti	Tutte/i le lavoratrici/ori
	Risorse dell'Ente quando necessarie
Obiettivo	Garantire l'acquisizione delle competenze specifiche individuate dalla normativa e dalle circolari della Funzione Pubblica
Descrizione intervento	Garantire la formazione e aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere. Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze suddette con quelle formative/lavorative. Tutti i dipendenti hanno facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio responsabile di Settore .
Strutture coinvolte nell'intervento	Risorse Umane per l'organizzazione del processo formativo, previa proposta e pianificazione del Segretario generale
Costi previsti	DA VALUTARE in funzione del numero di lavoratori coinvolti/interessati
Indicatori	N°. di lavoratori coinvolti.
Periodo di realizzazione	Triennio di riferimento

COMUNE DI MENFI
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2020-2022

AZIONE	5
Titolo	Sviluppo Carriera e Professionalità
Destinatari	Tutte/i le lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente quando necessarie
Obiettivo	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche Riservare alle donne ,salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso .Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni di genere.
Descrizione intervento	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno.
Strutture coinvolte nell'intervento	Comitato Unico di Garanzia; Risorse Umane, Organi Politici
Costi previsti	DA VALUTARE in funzione del numero di lavoratori coinvolti/interessati
Indicatori	N°. di lavoratori coinvolti.
Periodo di realizzazione	Triennio di riferimento

AZIONE	6
Titolo	Codice di condotta in materia di discriminazioni ,omofobia ,molestie e mobbing
Destinatari	Tutte/i le lavoratrici/ori
Obiettivo	Tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici
Descrizione intervento	Predisposizione ed approvazione Codice di condotta in materia di discriminazioni ,omofobia, molestie e mobbing
Strutture coinvolte nell'intervento	CUG/eventuali esperti interni
Costi previsti	NESSUNO
Indicatori	N°. di lavoratori coinvolti.
Periodo di realizzazione	Triennio di riferimento

Il presente piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente . Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni,suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

PANORAMICA RIFERIMENTI NORMATIVI

DIRETTIVE E RACCOMANDAZIONI COMUNITARIE

- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne. • Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne. • Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori 09 dicembre 1989, stabilisce i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro. • Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali.
- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale. • Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336/1996 "Codice di condotta relativa all'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Risoluzione 218/2000 del Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (dicembre 2000) in particolare, artt. 23 (parità tra uomini e donne), 26 (inserimento sociale dei disabili), 33 (vita familiare e professionale).
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015.
- Roadmap della Commissione europea dell'agosto 2015 "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families", delinea le iniziative da adottare nell'UE per portare nei prossimi 5 anni, come previsto nella strategia Europa 2020, il tasso di occupazione femminile al 75%.

- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2017 (Convenzione di Istanbul).
- Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Introduce misure su congedo di paternità congedo parentale congedo per caregiver flessibilità lavorativa.

PRINCIPALI NORME NAZIONALI

- Costituzione italiana, art. 3 comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”; art. 37 comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”.
- Legge n. 300/1970 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- Legge n.1204/1971 Tutela delle lavoratrici madri.
- Legge n. 903/1977 Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- Legge 125/1991 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- Legge n. 285/1997. Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.
- Legge 53/2000: 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. 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.
- D. Lgs n. 165 del 30/3/2001, art. 57 pari opportunità.
- D.Lgs n.215/2003 Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- D.Lgs n.216/2003 Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004 Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.
- D.lgs. n.198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Art. 48 Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni
- Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Legge n.133/2008 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- Legge 69/2009 Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile.
- D.lgs n. 150 /2009 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- D.Lgs. n. 5/2010 Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. • Legge n.183/2010, art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).
- Legge n.183/2010, art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).

COMUNE DI MENFI
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2020-2022

- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”.
- Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- Legge n. 93/2013 Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- D.lgs n. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Legge n. 124/2015 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, art.14 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche)
- D.lgs n. 90/2016 art. 9 Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” in materia di bilancio di genere.
- D.P.R. n. 105/2016 Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
- Direttiva n.3/2017 recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- Legge n.81/2017 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
- Legge n.145/2018 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 prevede il cd. “Pacchetto famiglia”: all'art.1, comma 278.
- Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche. Sostituisce la direttiva 23/5/2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con direttiva 4/3/2011.
- Piano Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro

SOMMARIO

INTRODUZIONE AL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022.....	2
IL CUG (COMITATO UNICO DI GARANZIA) DEL COMUNE DI MENFI.....	3
ELABORAZIONI STATISTICHE - DATI DEL PERSONALE DIPENDENTE	3
AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022	5
PANORAMICA RIFERIMENTI NORMATIVI.....	8
DIRETTIVE E RACCOMANDAZIONI COMUNITARIE	8
PRINCIPALI NORME NAZIONALI	9

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione n. 101 del 15-07-2020, avente ad oggetto "Approvazione Piano Azioni Positive Triennio 2020-2022", che forma parte integrante del presente atto;

Considerato che gli elementi istruttori e valutativi inseriti nella proposta ne consentono l'approvazione;

Preso atto dei pareri e dei visti resi dal responsabile del settore e dal responsabile dei Servizi finanziari, ai sensi dell'art. 147 bis comma 1 TUEL 267/2000 s.m.i., allegati al presente atto che ne formano parte integrante;

Ritenuto pertanto di dovere approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

Vista la L. R. 30/2000 s.m.i.;

Visto il vigente Statuto dell'Ente;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

D E L I B E R A

Di approvare, per come approva, l'allegata proposta di deliberazione n. 101 del 15-07-2020, avente ad oggetto "Approvazione Piano Azioni Positive Triennio 2020-2022", che forma parte integrante del presente atto, ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo di cui alla proposta stessa che qui si intende integralmente riportata.

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

D E L I B E R A

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L.R. n° 44/91 s.m.i..

Letto, confermato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Ardizzone Saverio Renato

IL SINDACO

F.to Mauceri Marilena

**IL VICE SEGRETARIO
COMUNALE**

*F.to Dott. MONTELIONE
LEONARDO*

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 32, comma 5° della L. 18 giugno 2009 n. 69 e s.m.i., si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del sito ufficiale di questo Comune dal **16-07-2020** al **31-07-2020** per rimanervi per 15 giorni consecutivi.

Si attesta altresì, che l'estratto/oggetto della presente deliberazione è stato pubblicato nel sito internet di questo comune con decorrenza dal 16-07-2020 entro 3 giorni dall'emanazione/approvazione, art. 6 L.R. 11/2015.

Menfi, li _____

Il responsabile della pubblicazione all'albo on-line
Palmeri Giacomo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11, comma 1, L.R. 44/91 s.m.i.)

Certifico io sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, che copia della presente deliberazione è stata pubblicata dal **16-07-2020** al **31-07-2020** all'Albo Pretorio on-line.

Certifico altresì, io sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione all'albo on-line, che l'estratto/oggetto della presente deliberazione è stato pubblicato nel sito internet di questo comune con decorrenza dal 16-07-2020 entro 3 giorni dall'emanazione/approvazione, art. 6 L.R. 11/2015.

Menfi, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Pecoraro Gabriele

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto VICE SEGRETARIO COMUNALE, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 15-07-2020

✓ Dichiarata immediatamente esecutiva (Art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91 s.m.i.)

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. MONTELIONE LEONARDO

Copia conforme all'originale (Art.18 del D.P.R.445/2000)

Composto di pagine n. _____

IL SEGRETARIO GENERALE

(_____)

Menfi, li _____

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio _____

Menfi, li _____

Il Responsabile dell'ufficio Segreteria
