



COMUNE DI MENFI

Libero Consorzio Comunale di Agrigento



Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 16 del 10-02-2021

Oggetto: Approvazione azioni positive 2021-2023

L'anno duemilaventuno del giorno dieci del mese di febbraio alle ore 12:45 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 | P |
| ALCURI AGOSTINO | ASSESSORE | P |

Risultano presenti n. **6** e assenti n. **0**.

Presiede il **SINDACO, Mauceri Marilena**.

Partecipa il **V/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. 17 del 08-02-2021

Oggetto: **Approvazione azioni positive 2021-2023**

ASSESSORATO/SETTORE PROPONENTE

SETTORE II - G.R.U.

MONTELLONE 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 Vincenza Baroncino;

- 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.96/2020, è stato approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022 in continuità con il precedente piano 2019/2021;

- il CUG ha vagliato il Piano per il triennio 2021-2023 per valutarne l' accoglibilità, sulla base del quadro giuridico della normativa e delle disposizioni contrattuali vigenti;

Dato atto che la bozza, del piano di azioni positive 2021/2023 è stata trasmessa, per eventuali osservazioni ed integrazioni in ossequio all'art.48 del D.lgs198/2006, con nota prot.1842 del 28/01/2021 alla R.S.U. aziendale e al CUG;

Ritenuto di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

Visti:

-la Legge n. 125/1991Azioni 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 2021-2023 predisposto di concerto con il CUG e allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante.

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.

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 azioni positive 2021-2023**

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

Menfi, li 08-02-2021

Il Responsabile dell'istruttoria

Dott.ssa Baroncino Vincenza

Il Responsabile del Servizio/Ufficio

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 09/02/2021

Il Capo Settore/Sostituto

Dott. MONTELLIONE 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 09/02/2021

Il Responsabile Servizi Finanziari/Sostituto

Dott. MONTELLIONE LEONARDO



COMUNE di MENFI

Provincia Regionale di Agrigento

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023

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 CUG è un organismo paritetico costituito per prevenire e individuare ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro dovuta 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 di carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione il benessere fisico e psicologico delle persone. Il CUG esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica. La direttiva n°2 /2019 del Ministro per la pubblica Amministrazione rafforza i compiti propositivi, consultivi e di verifica del CUG ponendolo in collaborazione con altri organismi contrattualmente previsti (OIV, Consigliera di Parità ;Responsabile risorse umane)

Il piano triennale delle azioni positive 2021/2023 , in continuità con il piano delle azioni positive 2020/2022 adottato con delibera di G.C n° 96 del 15/07/2020 deve rappresentare 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;

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 per lo svolgimento del quale è stato approvato apposito regolamento.

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.

Questo comune al fine di consentire la conciliazione del lavoro con i tempi della famiglia, nel disciplinare l'orario di lavoro, all'art.11 del regolamento approvato con delibera di G.C n°21 del 24/02/2016 ha previsto forme di agevolazione per i dipendenti che si trovano in particolari situazione di disagio, familiare, personale e/o sociale, mediante diverse articolazioni di lavoro che consentano di avere cura della famiglia e del lavoro.

E' stato, altresì, previsto all'art.2 del predetto regolamento, l'orario di lavoro flessibile che consente ai dipendenti di anticipare o posticipare l'orario di lavoro.

Il regolamento approvato con delibera di G.C.n°162 del 23/10/2020 disciplina il lavoro in Smart Working sperimentato a seguito del Covid -19. Diversi dipendenti si sono avvalsi ed attualmente si avvalgono di tale tipologia di lavoro con esiti positivi pertanto l'Amministrazione intende promuovere ulteriormente questa forma di lavoro agile tra i propri dipendenti afferenti ad ogni settore organizzativo e compatibilmente con le specificità dei servizi di appartenenza nell'arco del prossimo triennio, periodo di vigenza del presente piano.

Prima di procedere alla specifica delle azioni positive per il raggiungimento dei predetti obiettivi si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della situazione attuale del personale in servizio a tempo indeterminato

Analisi dati del Personale

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

Personale a tempo indeterminato suddiviso per sesso e fascia contrattuale

| Lavoratori | Cat.D3 | Cat.D | Cat.C | Cat.B | CAT.A | totale | % |
|------------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|------|
| Uomini | 3 | 9 | 20 | 13 | 14 | 59 | 60 |
| Donne | 1 | 4 | 23 | 10 | 2 | 40 | 40 |
| Totale | 4 | 13 | 43 | 23 | 16 | 99 | 100% |
| | | | | | | | |

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 7 uomini.

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

In riferimento alle assunzioni ed assegnazione del posto, non esistono possibilità per il Comune di Menfi di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a verificare l'uguaglianza delle opportunità offerte agli uomini e alle donne nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari;

Specifiche azioni positive

| AZIONE | 1 |
|-------------|---|
| TITOLO. | Conciliazione tra vita lavorativa e privata . |
| destinatari | Tutte/i le lavoratrici/ori |

| | |
|-------------------------------------|--|
| obiettivo | favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e contemperando 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 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 |
| Periodo di realizzazione | Triennio di riferimento |
| Azione | 2 |
| Titolo | Conciliazione tra vita lavorativa e privata |
| destinatari | 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 |
| Periodo di realizzazione | Triennio di riferimento |
| Azione | 3 |
| Titolo | Monte delle ore |
| Destinatari | 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 professionale con la vita familiare. |
| Strutture coinvolte nell'intervento | Ufficio personale e responsabili del settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti,CUG. |
| Periodo di realizzazione | Quando se ne presenti la necessità |
| AZIONE | 4 |
| titolo | Corsi,seminari di formazione e/o di aggiornamento |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Destinatari | Tutte/i le lavoratrici/ori |
| Finanziamenti | Risorse dell'Ente quando necessarie |
| obiettivo | Garantire l'acquisizione delle competenze Specifiche individuate dalla normativa e dalle circolari della FunzionePubblica |
| 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/professionali.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, |
| Periodo di realizzazione | Triennio di riferimento |
| | |
| AZIONE | 5 |
| titolo | SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA' |
| 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 |
| Periodo di realizzazione | Triennio di riferimento |
| | |
| | |
| AZIONE | 6 |
| Titolo | Codice di condotta in materia di discriminazioni ,omofobia ,molestie e mobbing |
| 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 | Risorse Umane e Comitato Unico di |

| | |
|--------------------------|-------------------------|
| | Garanzia |
| Periodo di realizzazione | Triennio di riferimento |
| | |
| | |

Il presente piano ha durata triennale e costituisce un aggiornamento di quello precedentemente approvato., verrà pubblicato sul sito dell'Ente e trasmesso a tutti i dipendenti..Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'ufficio Personale pareri ,consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché sia possibile un adeguato aggiornamento.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione n. 17 del 08-02-2021, avente ad oggetto "Approvazione azioni positive 2021-2023", 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;

DELIBERA

Di approvare, per come approva, l'allegata proposta di deliberazione n. 17 del 08-02-2021, avente ad oggetto "Approvazione azioni positive 2021-2023", 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

DELIBERA

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 V/SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. MONTELIBONE
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 **10-02-2021** al **25-02-2021** 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 10-02-2021 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 **10-02-2021** al **25-02-2021** 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 10-02-2021 entro 3 giorni dall'emanazione/approvazione, art. 6 L.R. 11/2015.

Menfi, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Pecoraro Gabriele

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto **V/SEGRETARIO COMUNALE**, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 10-02-2021

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

IL V/SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. MONTELIBONE 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
