

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COMUNE DI LIPARI
ALBO PRETORIO
N. CRON. 493

Data: 06/02/2017

N. 09 del Reg.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE - ANNI 2017-2019.

L'anno duemila DICIASSETTE il giorno SEI del mese di FEBBRAIO

alle ore 12,15 e seguenti, nella sala adunanze del suddetto Comune, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

AVV. ORTO CAETANO VICE - SINDACO

DOTT. PAJNO ERSIKIA - ASSESSORE

RAG. MARTURANO ROBERTO

Tra gli Assessori assenti sono giustificati i signori:

1) RAG. GIORGIANNI MARCO (SINDACO); 2) SIG. RA CENTURRINO FABIO

Partecipa il Segretario Comunale Signor DOTT. VINCENZO XARCELLA

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione.

invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- VISTE le leggi regionali 3 dicembre 1991, n° 44, 11 dicembre 1991, n° 48 e 23 dicembre 2000, n° 30;
- VISTO il Decreto Legislativo 18 gennaio 2000, n° 267;
- VISTA la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto, che si allega alla presente;
- DATO ATTO che la stessa è corredata dei pareri prescritti dall'art. 49 del D.Lgs. N° 267/2000 e art. 12 L.R. 30/2000
- ESAMINATA la stessa e ritenuta meritevole di approvazione;
- VISTO l'Ord. Amm.vo EE. LL. vigente nella Regione Siciliana;

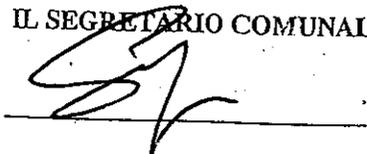
DELIBERA

la proposta, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale ed avente l'oggetto ivi riportato,

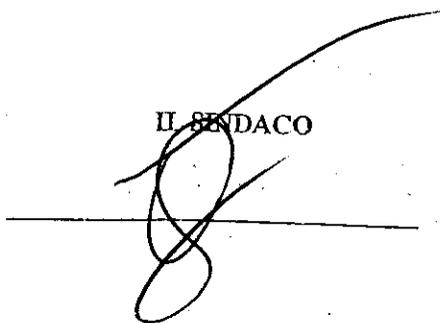
E' APPROVATA ALL'UNANIMITA' CON SUCCESSIVA SEPARATA VOTAZIONE UNANIME
IL PRESENTE PROVVEDIMENTO VIENE DICHIARATO IMMEDIATAMENTE
ESECUTIVO STANTE L'URGENZA DI PROVVEDERE IN MERITO.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene approvato e sottoscritto.

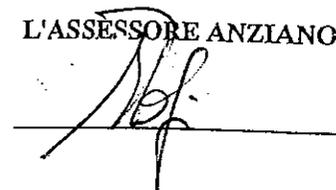
IL SEGRETARIO COMUNALE



IL SINDACO



L'ASSESSORE ANZIANO





COMUNE DI LIPARI

(PROVINCIA DI MESSINA)
Eolie, Patrimonio dell'Umanità

www.comunelipari.it

urp@comunelipari.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Si da incarico al settore	PRIMO
Servizio	AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE
Ufficio	PERSONALE - ANAGRAFE DELLE ARRETRATI

Di predisporre la proposta di deliberazione relativa al seguente oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - ANNI 2017-2019-

IL SINDACO

L'ASSESSORE

Proposta di deliberazione n°	04	del	17-1-2017
------------------------------	----	-----	-----------

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(vedi proposta allegata)



COMUNE DI LIPARI

(*Provincia di Messina*)

"Eolie, patrimonio dell'Umanità"



2016

Settore Primo: "Affari Istituzionali e Socioculturali"
Ufficio Personale – Anagrafe delle prestazioni

Proposta di deliberazione di Giunta Municipale.

OGGETTO: *Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive – Anni 2017- 2019.*

La Giunta Municipale

Visto l'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità", il quale prevede che:

-ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

-tali piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) della legge n. 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Vista la 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", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità.

Vista la deliberazione della Giunta Municipale n. 124 del 25.11.2011 con la quale è stato approvato il "regolamento di istituzione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge 4/11/2010 n. 183.

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4 marzo 2011 che stabilisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

Dato atto che il CUG non si è ancora costituito perché non sono ancora pervenute le designazioni dei relativi componenti.

Ritenuto pertanto di dovere provvedere all'adozione del piano triennale 2017-2019 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale.

Visti la L.R. n. 23/98 e il D. Lgs. 267/00.

Visto il vigente O.R.E.L.

Delibera

1. Di approvare il "*piano triennale delle azioni positive*" per il triennio 2017 - 2019 che, in allegato alla presente, ne costituisce parte integrante e sostanziale.
2. Di trasmettere copia della presente deliberazione ai dirigenti comunali, al Presidente del Consiglio comunale nonché alle OO. SS. ed alle RSU.

COMUNE DI LIPARI

(Provincia di Messina)

Piano Triennale delle Azioni Positive – Triennio 2017- 2019

(Art. 48 D. Lgs. 11.4.2006 n. 198)

Fonti normative

- D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";
- D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Premessa e descrizione degli obiettivi.

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1977 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo - donna.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, contino / 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, contino 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... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n.196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2017/2019.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

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", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate". A tal fine, il Piano deve favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare — in modo esplicito ed adeguato — la scelta del candidato di sesso maschile in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso". A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

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

Monitoraggio dell'organico

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo indeterminato, presenta, all'1.1.2017, il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Cat. A

Uomini	Donne	Totale
11	—	11

Cat. B

Uomini	Donne	Totale
3	2	5

Cat. C

Uomini	Donne	Totale
20	13	33

Cat. D

Uomini	Donne	Totale
15	16	31

Dirigenti

Uomini	Donne	Totale
2	--	2

Quadro complessivo

Uomini	Donne	Totale
51	31	82

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio con contratto a tempo determinato, oltre al Segretario Generale, presenta, all'1.1.2017, il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Cat. B

Uomini	Donne	Totale
----	2	2

Cat. C

Uomini	Donne	Totale
2	3	5

Dirigenti

Uomini	Donne	Totale
1	--	1

Segretario Comunale

Uomo	Donna	Totale
1	--	1

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Si evidenzia che nella dotazione organica dell'ente, non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

In riferimento alle assunzioni ed assegnazioni del posto, non esistono possibilità per il Comune di Lipari di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla Legge n° 903 del 9/12/1977: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", alla Legge n° 125 del 10/4/1991: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Inoltre non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque, vi è l'impegno con il presente P.A.P. - come previsto dallo stesso art. 48 del D.Lvo 198/2006 — di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Specifiche Azioni Positive.

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

Azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
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 dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

Azione	2
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione
obiettivo	Favorire il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, ma ancor prima, favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.
Descrizione intervento:	Sperimentazione di un percorso di informazione/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
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

Azione	3
Titolo	Monte delle ore
destinatari	Tutte/i le/i 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 di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Ufficio Personale e responsabili del settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando se ne presenti la necessità

Azione	4
Titolo	Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti:	Risorse dell'Ente, quando necessarie
obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di Aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
Descrizione intervento:	Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalla donna lavoratrici nella famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali.
Strutture coinvolte	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Ogni qual volta se ne presenti l'occasione.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Lipari, ai sensi della vigente normativa in materia.

Pareri ai sensi art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e art. 12 Legge Regionale n. 30/2000

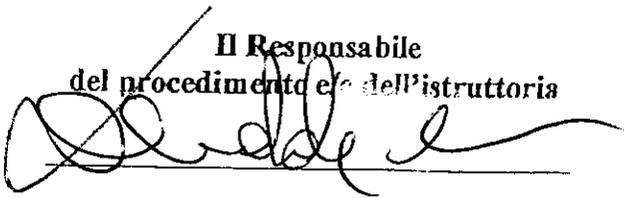
Settore	PRIMO	Servizio	AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE -
Ufficio	PERSONALE - ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI -		

Per la regolarità tecnica si esprime parere:

FAVOREVOLE

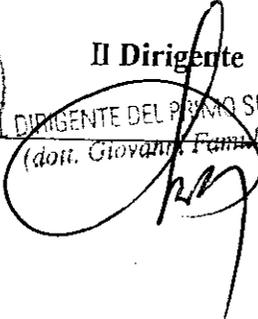
Lipari, li 17/01/2017

Il Responsabile
del procedimento e dell'istruttoria



Il Dirigente

IL DIRIGENTE DEL PRIMO SETTORE
(dot. Giovanni Famularo)



SETTORE SECONDO " ECONOMIA E FINANZE "

Per la regolarità contabile, si esprime parere:

[Empty box for opinion]

Lipari, li _____

Il Responsabile

IL SEGRETARIO GENERALE

ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, lettera c) del R.O.G.U.S. esprime parere:

[Empty box for opinion]

Lipari, li 17.01.2017

famularo

Il Segretario Generale





7 FEB. 2017

PER C.C.O.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Sign. AGOSTINA NATOLI

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991, n°44 e successive modificazioni ed integrazioni, è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno _____ per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, comma 1).

Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione, pubblicata all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____, ai sensi della legge regionale 3 dicembre 1991, n°44 e successive modificazioni ed integrazioni:

è stata dichiarata immediatamente esecutiva

è divenuta esecutiva il giorno _____ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE