



COMUNE DI MONTEVAGO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.80 del 28-05-2018

OGGETTO:	Piano Azioni Positive per il triennio 2018/2020
-----------------	--

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventotto del mese di maggio alle ore 13:30 e seguenti, nella Residenza municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge.

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

LA ROCCA MARGHERITA	SINDACO	P
ARCURI GIUSEPPE	VICE SINDACO	P
SALADINO VITO	ASSESSORE	P
ARMATO CALOGERO	ASSESSORE	A

Presenti: 3 Assenti: 1

Presiede l'adunanza l' **On. Dott.ssa La Rocca Margherita**, nella sua qualità di **SINDACO**

Partecipa il **SEGRETARIO GENERALE, Dott. Maggio Livio Elia**

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato di cui si allega la proposta.



COMUNE DI MONTEVAGO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.97 del 25-05-2018

**Iniziativa della proposta:
IL SINDACO**

Istruttore: Maria Giglio

Ufficio: PERSONALE

OGGETTO: Piano Azioni Positive per il triennio 2018/2020

IL SINDACO

PREMESSO che la normativa in materia di pari opportunità, sistematizzata con il Decreto Legislativo 198/2006, all'art. 48 stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP), tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTO l'art. 1, comma 1, lettera c) del D. Lgs 165/2001, a norma del quale l'organizzazione degli uffici e rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni devono realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato;

VISTO l'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni garantiscono pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro;

VISTE le disposizioni dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 in ordine alle attività da compiere allo scopo di garantire le pari opportunità;

CONSIDERATO che il Comune intende perseguire l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nel pieno rispetto delle norme sopra richiamate;

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 16/04/2014 con la quale era stato approvato il Piano triennale Azione Positive 2014/2016;

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 13/04/2016 con la quale era stato approvato il Piano triennale Azione Positive 2016/2018;

VISTO la determinazione del Segretario generale n. 10 del 23/05/2018 con la quale è stato nominato il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e la tutela contro le discriminazioni;

VISTA la deliberazione di G.M. n.79 del 24/05/2018 avente per oggetto: Presa d'atto del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Montevago;

VISTA la nota prot. 5394 del 25/05/2018 (agli atti d'ufficio) con cui il Presidente del C.U.G. ha trasmesso il "Piano triennale delle Azioni Positive 2018/2020", che contraddistinto con la lettera "A", approvato dal Comitato medesimo nella seduta del 25/05/2018 e contenente il Piano delle Azioni Positive da attuare nel triennio di riferimento azioni individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere, che ne costituiscono;

RITENUTO, di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020 (allegato A), che scaturisce dall'attività propositiva del C.U.G. stante che il piano in questione si pone come un'opportunità di crescita e di garanzia per questa Amministrazione sul versante della parità di condizioni tra i generi sul luogo di lavoro, di approvare il "Piano triennale di Azioni positive anno per il triennio 2016/2018;

DATO ATTO che le Azioni del P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta al onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO il vigente O.R.EE.LL.;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il regolamento degli uffici e dei servizi;

P R O P O N E

1. **Di approvare** il "Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020", che contraddistinto con la lettera "A" si unisce alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. **Dare atto** che le azioni del P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi;

3. **Incaricare** l'Ufficio al personale dell'Ente a trasmettere il predetto piano alla RSU, di comunicare la presente deliberazione a tutti i responsabili di servizio, affinché rendano noto il Piano de quo a tutto il personale dipendente;
4. **Disporre** la pubblicazione del Piano sul portale dell'Ente;
5. **Trasmettere** altresì, il presente atto al Presidente del CUG per gli adempimenti previsti dalla normativa vigente.
6. **Dare atto** che non è richiesto il parere di regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

L'Istruttore

Maria Giglio

**IL PROPONENTE
IL SINDACO
On.le Dott.ssa La Rocca Margherita**

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

PARERI ED ATTESTAZIONI
ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 53 e 55 DELLA L. 142/90
RECEPITE CON L.R. 48/91 E L.R. 30/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO:

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere **FAVOREVOLE** e si attesta la regolarità e la correttezza amministrativa ai sensi art. 147 TUEL

Montevago, 25/05/2018

**I Responsabile del Settore Servizi Affari Generali
e delle Manutenzioni F.F.**

Dott. Livio Elia Maggio

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta completa dei pareri favorevoli espressi dai soggetti di cui all'art. 12 della legge 23/12/2000, n. 30;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi in forma palese;

DELIBERA

di **APPROVARE** la proposta di deliberazione che precede e che costituisce parte integrante e sostanziale della presente;

Letto, approvato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

Ing. Arcuri Giuseppe

IL SINDACO

On. Dott.ssa La Rocca Margherita

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Maggio Livio Elia

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

Ai sensi dell'articolo 12 comma 2° della L.R. 44/91

Montevago, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Maggio Livio Elia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata, in applicazione dell'art. 32 della legge n. 69/09, all'Albo Pretorio online per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____ (Reg. Pubbl. N.), e che contro di essa:

- sono state prodotte opposizioni: _____
 non sono state prodotte opposizioni.

Montevago,

IL MESSO COMUNALE

Antonino MAUCERI

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Maggio Livio Elia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

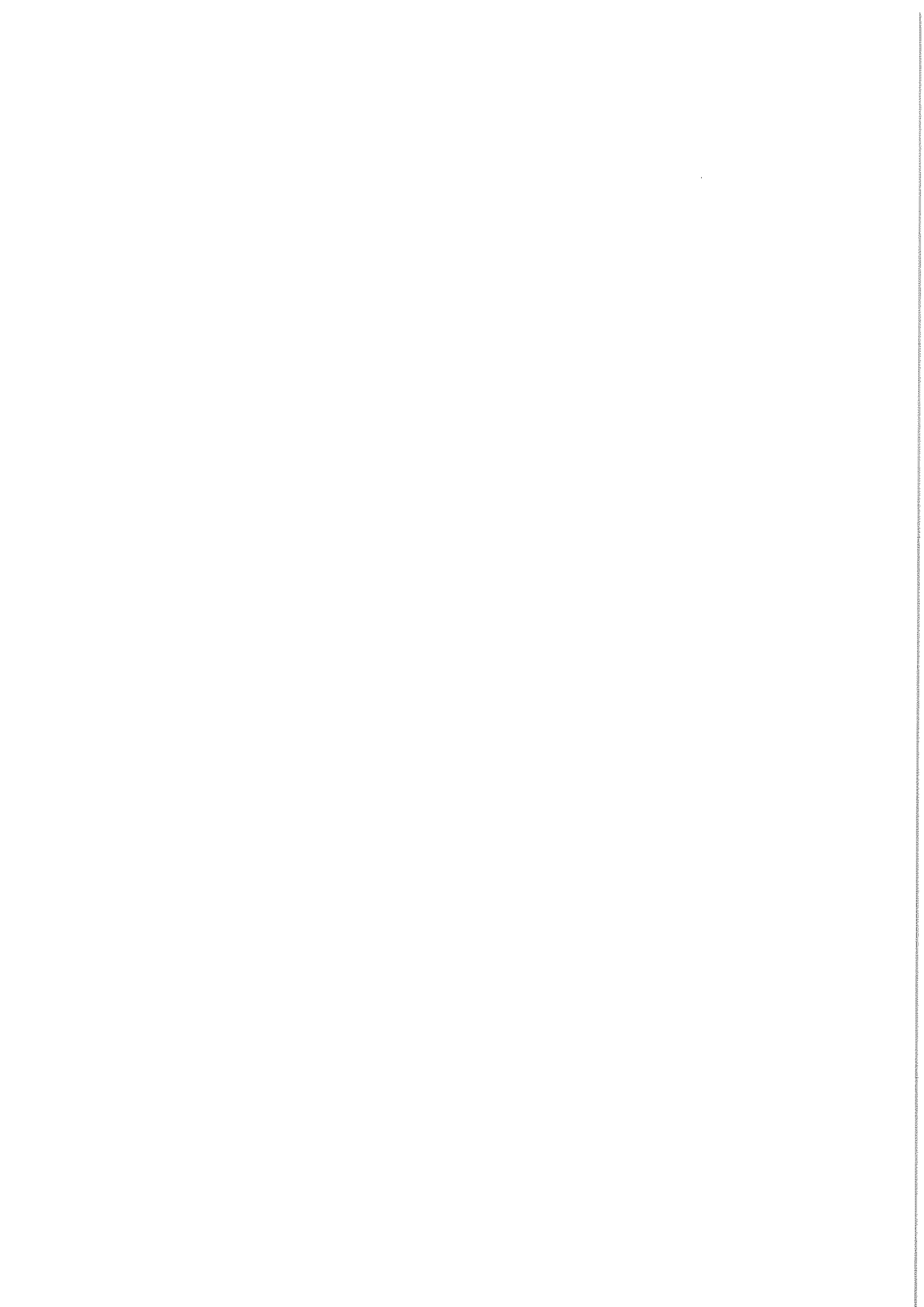
Si certifica che la presente certificazione è divenuta esecutiva il _____ dopo il 10° giorno della relativa pubblicazione

Montevago,

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Maggio Livio Elia

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema





COMUNE DI MONTEVAGO
Provincia Regionale di Agrigento

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2018/2020



Benzi

Anna Benti

Chelari

Quinti

[Signature]

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Montevago è presente una considerata componente femminile. Per questo, nella gestione del personale, è necessaria l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo, è stato elaborato il presente "Piano triennale di Azioni Positive 2018/2020".

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti, dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti parere, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, con tale proposta, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2016/2018 e l'attività del CUG, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione presente Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante;



Chaloid
Rom
Stefano
Anna Beutti
Anna

Premessa

Analisi organi elettivi

Sindaco: femmina

Consiglio Comunale		Totale	%
Donne	6		50
Uomini	6		50
Totale		12	100

Giunta Comunale		Totale	%
Donne	1		25,00
Uomini	3		75,00
Totale		4	100

Si evidenzia nella composizione del Consiglio si eguaglia, mentre la Giunta è formata da una componente femminile su tre Assessori in carica.

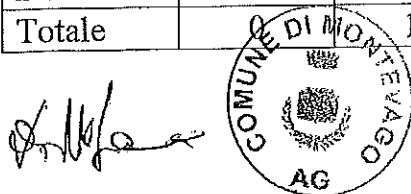
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, sia a tempo determinato che indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 30 APRILE 2018

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	1	0	4	1	7	50%
Donne	0	2	3	1	1	7	50%
Totale	0	3	3	5	2	14	100%

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 30 APRILE 2018

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	0	0	7	4	5	16	35,55%
Donne	0	1	18	3	7	29	80,55%
Totale	0	1	25	7	12	45	100%



Handwritten signatures of three individuals, likely officials or representatives, located at the bottom right of the document.

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile fra i dipendenti dell'Ente, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli art. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99, il presente piano si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia verso l'interno dell'Ente che verso l'esterno. Esso si prefigge di:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.
A Tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.
Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.
Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta.
Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del Personale.
- Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.
- Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.
- Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

Primo
Benelli
Di

Colaninno
Autore



- Promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).

Durata del Piano

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

Il Piano è pubblicato sul portale dell'Ente, dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale dell'Ente, inviato alle RSU.

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

Benini
Dei *Anna Benini* *Clara*
Giulio



