



# MUNICIPIO DELLA CITTA' DI NASO

Provincia di Messina

N. 194 del 10 NOV. 2015

## Copia Delibera di Giunta Municipale

Oggetto: : Approvazione Piano Triennale di Azioni Positive 2015/2018. ( articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 e s.m.i.).

L'anno duemilaquindici, il giorno MEU del mese di NOVEMBRE  
alle ore 13:15, nella sala del Comune suddetto, a seguito di regolare convocazione, la Giunta Municipale si è riunita nelle seguenti persone:

n.	Cognome e Nome	Carica	Presenze	Assenze
1	Avv. Daniele Letizia	Sindaco/Presidente	X	
2	Randazzo Mignacca Giuseppe	Assess./Vice Sind.	X	
3	Rubino Giovanni	Assessore.	X	
4	Parasiliti Maria	Assessore	X	
5	Rifici Filippo Massimiliano	Assessore	X	

Con la partecipazione del Segretario Comunale, dott.ssa Carmela Calì.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

PROPOSTA DI DELIBERA PER LA GIUNTA MUNICIPALE N. 109 DEL OP/MS

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015/2018**  
(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

IL PROPONENTE: l'Assessore Parasifiti Maria

### **PREMESSO CHE**

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Detti piani devono inoltre prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi...e che i Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

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 occidentale.

I piani hanno come precipua finalità quella di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni.

### **PRESO ATTO**

Dell'obbligo normativo, come sopra espresso, a cui si adempie mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive che si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al nuovo triennio 2016/2018.

### **RITENUTO NECESSARIO**

spalmare, nell'arco di vigenza del piano triennale, l'azione di raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

realizzare l'obiettivo assolvendo all'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato, "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso".

Collocare a fianco di questi obiettivi 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, adottando iniziative specifiche e organizzando i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune, in linea con tali esigenze.

**PRESO ATTO** della struttura dell'ente da cui si rileva una equivalente quantità di dipendenti dei due generi ( 22 maschi e 22 femmine), di cui, una altrettanto bilanciata,

paritaria ed equivalente quantità ai vertici dell'organigramma (due donne responsabili di P.O. e due maschi responsabili di P.O.).

**VALUTATO** che pur non essendo particolarmente necessario porre in essere misure straordinarie volte al riequilibrio delle pari opportunità, che non risultano in alcun modo essere state lese, si ritiene comunque indispensabile indicare alcune azioni positive che ci si propone di attivare comunque nel corso del triennio e che in allegato alla presente si riportano.

**RITENUTO** dover fissare la durata del piano in tre anni, decorrenti dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione, dando preventiva informativa alle OO.SS. ed alla Consigliera Provinciale delle Pari Opportunità e successivamente approvato dall'organo competente che è la Giunta.

VISTO il precedente piano triennale 2014/2017, approvato con provvedimento di Giunta Municipale, n. 217 del 15 dicembre 2014;

Tutto ciò premesso

### **SI PROPONE DI DELIBERARE**

Di approvare, al fine di consolidare ancor di più il già sussistente equilibrio delle Pari Opportunità nell'ente e per le ultronee ragioni di fatto e di diritto in premessa riportate, il presente piano triennale di azioni positive da attivare nel corso del triennio e che in allegato alla presente, si riporta.

Di provvedere alla pubblicazione e diffusione del piano a mezzo di pubblicazione *sul* sito istituzionale del Comune nonché alla trasmissione all'Assessorato competente della Provincia di Messina ed alla Consigliera provinciale di parità.

**IL PROPONENTE**

F.to (Maria. PARASILITI)

**IL RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA**

F.to (Dott.ssa Carmela CALIO')

# APPROVAZIONE

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015/2018

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

### FONTI NORMATIVE

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144
- 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"
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità"

### ANALISI DELLA STRUTTURA DELL'ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio non presenta un quadro di raffronto tra uomini e donne sbilanciato, tutt'altro. 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 alcun divario fra generi inferiore a due terzi. Si prende atto, infatti, che se la squadra tecnico-manutentiva ha una composizione prevalentemente maschile, di contro sussiste presenza femminile paritaria, se non prevalente, nella categoria D apicale, ufficio tributi, ufficio anagrafe e stato civile.

### INDIVIDUAZIONE AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ad alcuni macro obiettivi qui di seguito descritti.

#### **1. Organizzazione di iniziative a tema e volte a favorire l'associazionismo femminile.**

Le iniziative a tema dovrebbero tendere ed essere finalizzate ad attenzionare le tematiche inerenti problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, di percorsi formativi, di reali opportunità di crescita professionale e culturale che potrebbero presentarsi via via. (Le iniziative dovrebbero altresì comprendere anche quelle volte ad alleviare patologiche condizioni psicologiche di vita, ecc.: dal centro ascolto a forme più sofisticate di organizzazione strutturale associazionistica).

#### **2. Conciliazione fra vita lavorativa e privata**

Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte di volta in volta nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le istanze delle lavoratrici.

Saranno peraltro attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi. Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa

**In generale** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro 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.

### **3. Info pari opportunità sul sito web del Comune. ISTITUZIONE DI APPOSITA RUBRICA SUL SITO WEB.**

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, attraverso l'istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità

## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ad alcuni macro obiettivi qui di seguito descritti.

### **1. Organizzazione di iniziative a tema e volte a favorire l'associazionismo femminile. AZIONI DI Sensibilizzazione**

Le iniziative a tema dovrebbero tendere ed essere finalizzate ad attenzionare le tematiche inerenti problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, di percorsi formativi, di reali opportunità di crescita professionale e culturale che potrebbero presentarsi via via. (Le iniziative dovrebbero altresì comprendere anche quelle volte ad alleviare patologiche condizioni psicologiche di vita, ecc.: dal centro ascolto a forme più sofisticate di organizzazione strutturale associazionistica).

### **2. Conciliazione fra vita lavorativa e privata. OGNI QUALVOLTA SI RENDA NECESSARIO.**

Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte di volta in volta nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le istanze delle lavoratrici.

Saranno peraltro attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi. Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa

*In generale facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro 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.*

### **3. Info pari opportunità sul sito web del Comune. ISTITUZIONE DI RUBRICA SUL SITO WEB**

*Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, attraverso l'istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Sarà istituita una apposita rubrica sul sito web dove saranno pubblicate le notizie e le informazioni di maggiore interesse per le tematiche in questione.*

#### **DURATA**

*Il presente Piano, di cui è stata data preventiva informativa alle OO.SS. ed alla Consigliera Provinciale delle Pari Opportunità, ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.*

#### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

*La pubblicazione e diffusione del piano avverrà a mezzo di pubblicazione sul sito istituzionale del Comune e sarà successivamente trasmesso all'Assessorato competente della Città Metropolitana di Messina ed alla Consigliera metropolitana di parità.*

**Parere del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica.**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D. Lgs. 267/00 per come modificato dall'art. 3, comma 1, lett.b) L. n. 213/2012 e successivamente modificato dal **D.Lgs. n. 126/14**, a sua volta contenente disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. n. 118/11 ed ai sensi dell'art. 12, L.R. n. 30/00, per quanto concerne **la regolarità tecnica** della proposta di deliberazione relativa all'oggetto esprime parere: **Favorevole.**

Naso, 10/11/2015

Il Responsabile area affari generali ed amm/va  
F.to dott.ssa Basilia Russo

**Parere del responsabile dell'ufficio di ragioneria in ordine alla regolarità contabile.**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D. Lgs. 267/00 per come modificato dall'art. 3, comma 1, lett.b) L. n. 213/2012 e successivamente modificato dal **D.Lgs. n. 126/14**, a sua volta contenente disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. n. 118/11 ed ai sensi dell'art. 12, L.R. n. 30/00, per quanto concerne **la regolarità contabile** della proposta di deliberazione relativa all'oggetto esprime parere: **Favorevole.**

Naso, 10/11/2015

Il Responsabile Ufficio Ragioneria  
F.to dott.ssa Giuseppina Mangano

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

VISTA la superiore proposta di deliberazione;  
CONSIDERATO che occorre provvedere in merito;  
VISTO il Testo Unico Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;  
VISTA la legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30;  
VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D. Lgs. 267/00 per come modificato dal D.L. 10/10/2012 n. 174 e successivamente dal D.Lgs. n. 126/14, a sua volta contenente disposizioni integrative e correttive del D. Lgs. N. 118/11;  
VISTO l'O. A.EE.LL. vigente in Sicilia, approvato con L.R. 15/03/1963, n. 16 e successive modifiche ed integrazioni;  
VISTE le LL.RR. n. 48/91, n. 7/92, n.26/93, n. 32/94, n. 23/97, n. 35/97, n. 39/97, n. 23/98;  
VISTO lo Statuto Comunale;  
Con VOTI UNANIMI FAVOREVOLI espressi nei modi e termini di legge;

**DELIBERA**

Di approvare la superiore proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo.

