



Comune di Taormina

Registro Delibere N. 51 del 25/02/2021

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023.

L'anno **duemilaventuno** addì **venticinque** del mese di **febbraio** alle ore **18,30** e seguenti, nella casa comunale, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco **Mario Bolognari** la giunta comunale.

Partecipa all'adunanza e provvede alla redazione del presente verbale il Il Segretario Comunale **Antonino Bartolotta**.

Nominativo	Titolo	Presente/Assente
MARIO BOLOGNARI	Sindaco	Si
FRANCESCA GULLOTTA	Assessore	Si
VINCENZO SCIBILIA	Assessore	Si
ANDREA CARPITA	Assessore	Si
ALFREDO FERRARO	Assessore	Si
GRAZIELLA LONGO	Assessore	No

PRESENTI: 5

ASSENTI: 1

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

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n.142, recepito dalla L.R. n. 48/91, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso :

il responsabile del servizio interessato , per la regolarità
tecnica, parere **FAVOREVOLE**

il responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile,
parere **FAVOREVOLE**

Con voto unanime preso ed espresso nei modi e forme di legge;

DELIBERA

di approvare integralmente, la proposta di cui all'oggetto;

Con separata e unanime votazione, **all'unanimità**

DELIBERA

di dichiarare il presente atto "**immediatamente esecutivo**" ai sensi della L.R. n. 44/91 e il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

Deliberazione: Giunta Comunale
Area competente: Amministrativa
Responsabile del Procedimento: Responsabile Area Amministrativa
Proponente: Sindaco

Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023

IL SINDACO

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198 del 11.04.2006 e ss.mm.ii. le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- ai sensi dell'art. 42, comma 2 dello stesso D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:
 - a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne In particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
 - f- bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Visti:

- l'art. 48 del predetto D. Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, 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,

sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

- la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23/5/2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;
- la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23/5/2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;
- l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. n. 165/2001, prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;
- la Direttiva del 4/3/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale vengono dettate le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.

Dato che:

- con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:
 1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
 2. agli orari di lavoro;
 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
 4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Considerato, pertanto, che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle leggi in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Dato Atto che:

in questo Ente non è stato ancora costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, ma che lo stesso è in fase di costituzione;
con nota prot. n.18233 del 5.08.2020 è stata inoltrata la richiesta di parere non vincolante alla Consigliera di Parità.

Ritenuto di approvare lo schema di Piano Azioni Positive per il triennio 2021 – 2023, in allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale la presente Deliberazione.

Acquisiti i pareri favorevoli:

- del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;
- del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile.

Visti

- gli articoli 42, comma 2 e 48 del D.Lgs. n.198 del 11.04.2006 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- l'Ordinamento Amministrativo EE.LL. vigente in Sicilia;
- lo Statuto Comunale.
-

PROPONE CHE LA GIUNTA DELIBERI

Di approvare, come motivato in premessa e sulla base dei principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive predisposto, per il triennio 2021 - 2023, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

Di disporre la pubblicazione del presente atto sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito Internet Istituzionale (sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione I o livello "Disposizioni generali", sottosezione livello "Atti generali" e sotto sezione - Personale -cartella Piano azioni positive).

Di dichiarare la deliberazione immediatamente esecutiva stante l'urgenza di adottare il presente piano.

Il Responsabile del Procedimento
Il Responsabile Area Amministrativa
Dott. Antonino Bartolotta



Il Sindaco
Prof. Mario Bolognari





COMUNE DI TAORMINA

PIANO DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2021/2023

RELAZIONE INTRODUTTIVA AL PIANO DI AZIONI POSITIVE
DA ATTUARE NEL COMUNE DI TAORMINA
TRIENNIO 2018/2020
(ART. 48 DEL D.LGS. 198/06)

Un Piano di Azioni Positive è un documento che indica obiettivi e risultati rivolti per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il Decreto Legislativo n° 198 dell' 11/04/2006, all'art. 48, prevede Azioni Positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna.

In particolare le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di Azioni Positive si propone di favorire l'equilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita nel campo del lavoro anche se questo è l'ambito più vasto di intervento. Azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il Piano delle Azioni Positive che il Comune di Taormina vuole adottare si pone non solo come strumento scaturente da norme legislative ma soprattutto come concreta opportunità per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il presente piano avrà durata triennale e nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n° 198 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n° 246 ”.

Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n° 10.

Decreto legislativo 3 marzo 2001, n° 165.

Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n° 150.

Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “ Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche “.

Legge 04 novembre 2010 n° 183 art. 21.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Taormina intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- Obiettivo 1: Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità;
- Obiettivo 2: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Obiettiva 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

OBIETTIVO 1

AMBITO D'AZIONE; ANALISI DEL PERSONALE

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori;

Rilevazione del personale al 01/08/2020.

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N° 83

DONNE N° 36

UOMINI N° 47

Così suddivisi per Area:

Area	Uomini	Donne	Totale
Amministrativa	6	3	9
Economica Finanziaria	3	4	7
Sevizi alla Persona	2	14	16
Servizi alla Città	8	5	13
Urbanistica e LL.PP	17	6	23
Corpo di Polizia Locale	11	4	15

Segretario Generale	1	0	1
---------------------	---	---	---

Suddivisione per categoria giuridica:

Categoria	Uomini	Donne	Totale
A1	11	2	13
B1	15	22	37
C1	13	9	22
D1	8	3	11
Segretario Generale	1	0	1
TOTALE	48	36	84

OBIETTIVO 2

AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO

1. Il Comune di Taormina si impegna affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
2. Il Comune di Taormina si impegna anche a costituire il (CUG) Comitato Unico di Garanzia, così come previsto dall'art. 21 della legge 183/2010;
3. Il Comune di Taormina si impegna a tutelare la salute, la dignità la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori oltre che a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

OBIETTIVO 3

A) AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI

1. Non esistono possibilità per il Comune di Taormina di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle leggi n° 903/77 – n° 125/91 – D.lgs. 196/2000.
2. Il Comune di Taormina si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.
4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Taormina si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

B) AMBITO DI AZIONE: ASSEGNAZIONE DEL POSTO

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Taormina valorizza attitudini e capacità personali e nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 4

AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE

1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni Area, consentendo l'uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part – time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
3. Il Comune si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.
4. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

OBIETTIVO 5

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

1. Il Comune di Taormina favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle “ Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione “, di cui alla legge 8 marzo 2000 n° 53.

OBIETTIVO 6

AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

1. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.)
2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito internet o intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale 2021/2023.

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

MONITORAGGIO

Il Comune di Taormina si impegna a monitorare le azioni messe in campo per verificarne l'efficacia.

PARERE EX ART. 53 DELLA LEGGE 142/90

RECEPITO DALLA L.R. 48/91 E MODIFICATO DALLA L.R. 23/12/200 N.30

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023

Per la **Regolarità TECNICA** si esprime parere FAVOREVOLE

Taormina, 25/02/2021

Il Responsabile Area Amministrativa

(Dott. Antonino Bartolotta)



Comportando la presente:

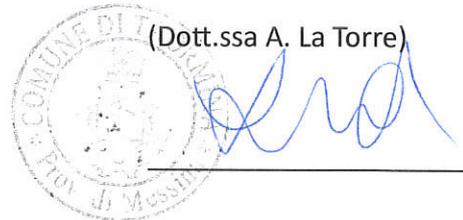
- prenotazione impegno n. _____;
- diminuzione di entrata;
- non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;
- altro _____.

Per la **Regolarità CONTABILE** si esprime parere FAVOREVOLE

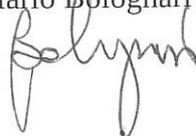
Taormina, 25-02-2021

Il Responsabile Area Economica Finanziaria

(Dott.ssa A. La Torre)

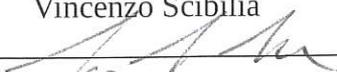


IL SINDACO
Mario Bolognari

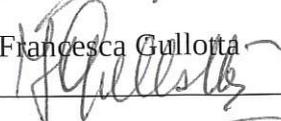


GLI ASSESSORI

Vincenzo Scibilia



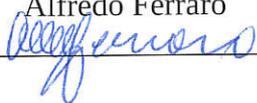
Francesca Gullotta



Andrea Carpita



Alfredo Ferraro



Graziella Longo



IL SEGRETARIO COMUNALE
Antonino Bartolotta



Il presente atto é stato pubblicato all'Albo comunale dal _____ al
_____ con il n. _____ del Registro pubblicazioni.

Il Messo Comunale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione, ai sensi della L.R. 02/12/1991 n°44:

è stata affissa all'albo pretorio il _____ per 15 giorni consecutivi (art. 11 comma 1).

Il Segretario Comunale
Antonino Bartolotta

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO _____

[] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art 12, comma 1 della L.R. ,n. 44/91)

[x] essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva (Art.12, comma 2 della L.R. ,n. 44/91)

Dalla Residenza municipale, il 25/04/2011

Il Segretario Comunale
Antonino Bartolotta

