

E. I.



Città di Modica

Deliberazione
del Commissario Straordinario
con i poteri della Giunta Comunale
N. 58 del 17. NOV 2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL
COMMISSARIO STRAORDINARIO
CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2022/2024, ai sensi dell'art.48 del D. Lgs. n.198/2006.

L'anno duemilaventidue il giorno *diecisette* del mese di *novembre* alle ore *18,50* nel Palazzo di Città è presente il Commissario Straordinario, Dott.ssa Domenica Ficano, che apre la seduta in cui opera con i poteri della Giunta Comunale, assistito dal Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella, indi esamina la seguente proposta di deliberazione

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: Approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2022/2024, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n.198/2006.

Il Responsabile P.O. proponente

Il Redigente

Dato atto:

- che, in ossequio alla normativa di cui al D. Lgs. n.198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 28 novembre 2005, n.246 " le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli enti pubblici non economici, devono progettare ed attuare i Piani delle Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;
- che le azioni positive sono misure temporanee speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

Visto l'art. 48 del suddetto D. Lgs. n.198/2006 avente per oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (D. Lgs. n.23 maggio 2000 n.196 art.7, comma) che così recita: " ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, e 57, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001, 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 D.Lgs. n.165/2001, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera iperativa 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, 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'art.42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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 fra i candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale”;

Richiamata:

- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, rubricata: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;*
- la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE sull'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Visto l'art. 21 della Legge n.183/2010, che modifica l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, stabilendo che *“Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”;*

Precisato che l'adozione del Piano delle Azioni Positive (c.d. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Ritenuto di proporre l'approvazione dell'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive (c.d. P.A.P.) 2022/2024, coerente con la normativa comunitaria e nazionale, che determina la promozione dell'ugaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi superiore a due terzi del totale;

Visto il D. Lgs. n.267/2000;

Visto il D.Lgs. n.198/2006 ;

Visto l'O.R.E.L.

Vista la L.R. 48/91 e s.m.i.;

PROPONE

1. Di approvare, per le ragioni di cui in premessa e qui richiamate, il Piano delle Azioni Positive (c.d. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico del bilancio dell'Ente;
3. Di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;
4. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito Web dell'Ente nella sezione *“Amministrazione Trasparente”;*

5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991, mediante successiva votazione, attesa l'urgenza di provvedere a quanto infra riportato nell'interesse dell'Ente.

Proposta di Deliberazione n. 55065 del 11 NOV 2022

Parere in ordine alla regolarità tecnica: Favorevole:

.....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Li,



Parere in ordine alla regolarità contabile: Favorevole/Contrario per i seguenti motivi:

.....

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Li,

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Esaminata la proposta di deliberazione di pari oggetto, inserita nel presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Preso atto che su tale proposta di deliberazione sono stati espressi i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, della L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.R.E.L.;

Vista la L.R. n. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 12 della L.R. n. 44/1991;

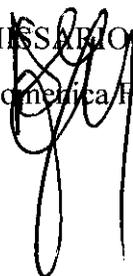
DELIBERA

1. Di approvare, per le ragioni di cui in premessa e qui richiamate, il Piano delle Azioni Positive (c.d. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico del bilancio dell'Ente;
3. Di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;
4. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito Web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";
5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991, attesa l'urgenza di provvedere a quanto infra riportato nell'interesse dell'Ente.

Letto, approvato e sottoscritto

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott.ssa Domènica Ficano



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Giampiero Bella



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: www.comune.modica.gov.it.

Modica li **17 NOV. 2022**

Il Segretario Generale



Il Responsabile del procedimento di pubblicazione, attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal **18 NOV. 2022** al **03 DIC. 2022**, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. _____.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:



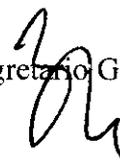
E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.



E' divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li **17 NOV. 2022**

Il Segretario Generale



Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale



Città di Modica

www.comune.modica.gov.it

PIANO
DELLE AZIONI POSITIVE
PER IL TRIENNIO 2022-2024
IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

Premessa e quadro normativo

Il Piano triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n.198/2006 " Codice delle pari opportunità", con la finalità di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministro per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

L'art. 21 della Legge n.183/2010 stabilisce che " le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di vilenza morale e psichica al proprio interno".

La direttiva 4 marzo 2011 del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità " l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta e indiretta che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità lingua, estendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriere e alla sicurezza".

Analisi del contesto organizzativo del Comune di Modica

L'analisi del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato evidenzia un costante calo e a seguito dei prepensionamenti operanti ai sensi dell'art. 2, comma 3, della legge n.125/2013 e della circolare 27/4/2014 in ordine ai prepensionamenti e dei pensionamenti ordinari, mentre dall'altra parte vi è una sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini.

Allo stato attuale il personale dipendente del Comune di Modica a tempo indeterminato è pari a 307 unità così come riportato nelle sotto indicate tabelle suddiviso in:

Totale n. 258

Donne n. 135

Uomini n. 123

| categoria contrattuale di inquadramento | donne | uomini | totale |
|---|-------|--------|--------|
| A | 17 | 8 | 25 |
| B | 29 | 22 | 51 |
| C | 65 | 69 | 134 |
| D | 24 | 24 | 48 |

Le figure apicali (Posizioni Organizzative Responsabili di Settore e assimilate) sono in numero di 9 di cui:

n. 6 uomini,

n. 2 donne,

n. 1 Segretario Generale, uomo.

In questo contesto la valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo costituiscono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

Obiettivi

Il Comune di Modica con il presente piano delle Azioni Positive si propone di perseguire nell'arco temporale del triennio i seguenti obiettivi:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità, promuovendo la partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale senza discriminazione di genere e considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Fornire opportunità di carriere e di sviluppo professionale sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni e di carriere, incentivi e progressioni economiche.

Azioni Positive

Azione positiva 1 : i percorsi formativi dovranno svolgersi, ove possibile, in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e con le esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia trovando soluzioni atte a conciliare le esigenze sopra dette con quelle formative/professionali.

Azione positiva 2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;

Azione positiva 3: assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici e valutando le eventuali richieste espresse dai dipendenti in tal senso;

Azione positiva 4: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o da chi ha sostituito il dipendente assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Azione positiva 5: implementazione dei contenuti sul sito web di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Durata

Il presente Piano, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.n.198/2006, ha durata triennale per le annualità 2022-2023-2024.

Nel periodo di vigenza, potranno essere presentati pareri, consigli, informazioni, osservazioni e suggerimenti, in modo da poterlo rendere uno strumento effettivamente dinamico ed efficace per poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.