



PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Acì S. Antonio, li 01.06.2012

Rag. Valerio Urso



COMUNE DI ACI SANT'ANTONIO  
PROVINCIA DI CATANIA

Prot.n. \_\_\_\_\_

n. 72 Reg.Delib.

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Oggetto: Pieno Triennale delle Aziende Postive.

L'anno Duemila do dieci addì treutens del mese

di Meppis, alle ore 13,00 e segg. nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di regolare convocazione si è validamente riunita la Giunta

**IL SINDACO**

Municipale sotto la Presidenza del Sig. Dott. Giuseppe Cutuli e con l'intervento dei Sigg.:

N.	ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
1	FINOCCHIARO STEFANO		X
2	FARANDA FABIO	X	
3	RUGGERI FRANCESCO	X	
4	MARCHESE GIOVANNI PIETRO	X	
5	PRIVITERA ALFIO	X	
6	PULVIRENTI ORAZIO	X	
7	SCUDERI FILADELFO	X	

Non sono intervenuti gli Assessori: Finocchiaro

Partecipa il Segretario del Comune: Dott. G. Romano

Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione n. 77 R.G. del 29-5-12

Richiamate le motivazioni indicate nella stessa in base ai presupposti di fatto e di diritto per l'adozione del presente atto.

Visto che sulla stessa sono stati richiesti ed acquisiti i pareri di cui all'art.53 di cui alla L.142/90 così come recepita dalla L.R.48/91 ss.mm. di cui all'art.12 della L.R. n.30/2000 e riportati in calce alla proposta che costituisce parte integrante delle presente deliberazione.

Dato atto che, per la spesa conseguente , vi è l'attestazione della relativa copertura finanziaria.

Con voto unanimi espressi nei modi di legge.

DELIBERA

Di approvare la allegata proposta di Deliberazione n. 77 del 29-5-12



COMUNE DI ACI SANT'ANTONIO  
PROVINCIA DI CATANIA

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE  
DI GIUNTA MUNICIPALE N. 77 DEL 31-5-2012

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.M.

Da sottoporre all'organo deliberante

N. 77 DEL 31-5-2012

SETTORE: Affari Generali

Ufficio Proponente:

Oggetto: Piano Triennale delle Azioni Positive

L'ISTRUTTORE ADDETTO

## IL Responsabile del Settore AA.GG.

**Dato atto** che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, 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;

**Precisato** che la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**Ravvisata** la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

Visto L’O.A.EE.LL.;

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

### PROPONE

1. Di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. Di approvare, come con la presente approva, l’allegato “Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;
3. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano;
4. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Catania per l’aggiornamento della documentazione di propria competenza;
5. Di incaricare l’Ufficio Personale di dare informazione in merito all’adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000;
6. Di trasmettere il presente atto all’ufficio CED per l’istituzione di una sezione relativa alle “Pari opportunità” nel sito WEB del Comune .

# PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012/2014

(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"

## 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 occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 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, comma 1 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, comma 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 2012/2014. 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. 125/19991.

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 a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

<b>lavoratori</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>
Donne	8	18	25	4
Uomini	8	11	27	7
Totale	16	29	52	11

di cui:

#### **Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107

del D.Lgs. n. 267/2000:   Donne: n. 3  
                                  Uomini: n. 2

**R.S.U.:** n. 5 uomini e n. 2 donne

**Segretario Comunale:** n. uomo

**Vicesegretario:** n. ....

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 prende atto, infatti, che se la squadra tecnico-manutentiva ha una composizione prevalentemente maschile, per contro sussiste prevalenza femminile nella categoria D apicale e nella C .

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una assoluta presenza maschile:

**Sindaco:** uomo

**Consiglio Comunale:** n. 20 uomini

**Giunta Comunale:** n. 7 uomini

N.B. gli assessori sono esterni al Consiglio.

## SPECIFICA 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	<b>Conciliazione fra vita lavorativa e privata</b>
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	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
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

azione	2
Titolo	<b>Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza</b>
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	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

Descrizione intervento	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
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

<b>azione</b>	<b>3</b>
<b>Titolo</b>	<b>Banca delle ore</b>
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente
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 tempi di 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 le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità
<b>azione</b>	<b>4</b>
<b>Titolo</b>	<b>Corsi/seminari di formazione e/o di</b>



	<b>aggiornamento.</b>
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	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale, Segretario Comunale e lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	2012 - 2014

<b>azione</b>	<b>5</b>
<b>Titolo</b>	<b>Info pari opportunità sul sito web del Comune</b>
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
Descrizione intervento	Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio CED

Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

**DURATA DEL PIANO**

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

**PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia Catania ed alla Consiglieria provinciale di parità

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8/6/1990, n. 142 come recepito con art.1 Jett.1 della L.R. 11/12/1991, N.48, modificato dall'Art.12 LR. 30/2000, i sottoscritti esprimono i pareri di cui appresso:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere:

*[Handwritten signature]*

Data 29.5.2012

IL RESPONSABILE

*[Handwritten signature]*

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA per quanto concerne la regolarità contabile, esprime parere: \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO a norma dell'art. 13 della L.R. n.44 del 3/12/1991. ATTESTA  
La regolare copertura finanziaria:

- al cap. \_\_\_\_\_ Es \_\_\_\_\_ denominato \_\_\_\_\_

Previsione iniziale € \_\_\_\_\_

Impegni precedenti € \_\_\_\_\_

DISPONIBILITA' € \_\_\_\_\_

- IMPEGNO ALLA PRESENTE n. \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

- DISPONIBILITA' RESIDUA \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE \_\_\_\_\_

IL PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione in applicazione della L.R. 3 Dicembre 1991, n.44.

E' stata affissa all'albo pretorio il giorno \_\_\_\_\_ per quindici giorni (art.11 comma 1);

Con nota n. \_\_\_\_\_ è stata trasmessa ai Capi Gruppo Consiliari (Art.15 commi 3 e 4);

Con nota n. \_\_\_\_\_ è stata trasmessa per il controllo preventivo di legittimità al Comitato Regionale di Regionale di controllo sugli atti dei Comuni;

Sezione Centrale di Palermo (Art. 17. commi 1 e 3);

Sezione Provinciale di Catania (Art. 17 comma 2) in quanto:

E' soggetta a controllo per legge (Art. 15 comma 2);

Ne ha fatto richiesta la stessa Giunta Municipale (Art. 15 comma 2);

Ne ha /hanno fatto richiesta il gruppo consiliare \_\_\_\_\_ ovvero n. \_\_\_\_\_  
Consiglieri (Art.15, comma 3);

Ha fatto richiesta un quinto dei consiglieri ritenendola viziata di incompetenza ovvero assunta  
in contrasto con atti fondamentali del consiglio (Art.15 comma 5).

Acì Sant'Antonio li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti di ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione, della L.R. 3 Dicembre 1991, n.44, pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ come previsto dall'art. 11, a seguito degli adempimenti sopra attestati.

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO \_\_\_\_\_

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art.12 comma 1).

Decorsi 20 giorni dalla ricezione da parte del CO.RE.CO.

Dell'atto (Art. 15 comma 5).

Dei chiarimenti o elementi integrativi di giudizio richiesti (Art. 19 commi 1 e 2) senza che sia stata comunicata adozione di provvedimento di annullamento.

Avendo il CO.RE.CO. comunicato di non avere riscontrato vizi di legittimità (Art.18 comma 9)

Acì Sant'Antonio

IL SEGRETARIO COMUNALE