



# COMUNE DI PETTINEO

*Paese degli Ulivi Secolari*

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Ai sensi dell'art. 55, comma 5° della legge n. 142/90, recepito dalla L.R. n.48/91, per l'impegno relativo alla presente delibera, si attesta la relativa copertura finanziaria come da allegato.

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delib. N. 103 del 12/10/2018

**OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2018-2020**

L'anno **DUEMILADICIOTTO** il giorno **DODICI** del mese di **OTTOBRE** alle ore 13:00 e seguenti, Solita sala delle Adunanze, in seguito a invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

COMPONENTI		PRESENTE	ASSENTE
RUFFINO DOMENICO	SINDACO		X
GRILLO ANDREA	ASSESSORE	X	
GIGLIO ANGELO LIBORIO	ASSESSORE	X	
RIZZO MADDALENA LEUCADIA MARIA	ASSESSORE	X	

Presiede il Dott Andrea Grillo - Vicesindaco del Comune suddetto

Assiste il segretario comunale Dott Angelo Monterosso.

Il Vicesindaco, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sulla proposta qui di seguito specificata.

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 103 DEL 12/10/2018

### OGGETTO:

Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2018-2020

### PREMESSO che:

- l'art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, stabilisce 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."*;
- l'art. 48 del D.lgs. 198/2006 recante il *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive 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;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

### PRESO ATTO

- che, ad oggi, non è stato ancora adottato dal Comune di Pettineo il Piano triennale delle Azioni Positive e che non è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- che, essendo intendimento dell'Amministrazione provvedere alla costituzione del detto Comitato, con nota prot. n. 2585 del 5.04.2018, veniva rivolto a tutti i dipendenti Comunali avviso di interpello;
- che con nota prot. 2587 del 5.04.2018 veniva rivolto invito alle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di amministrazione, di designare i rappresentanti sindacali all'interno del CUG;

### CONSIDERATO che

- entrambe le citate note rimanevano prive di riscontro, tanto che, con successive note prot. n. 6623 del 18.09.2018 e n. 6842 del 26.09.2018, veniva inviata la bozza di piano delle Azioni Positive alla Consigliera Provinciale di Parità, chiedendo alla stessa di attivarsi presso le organizzazioni sindacali al fine di sollecitare la designazione dei componenti all'interno del CUG;
- è necessario, nelle more della Costituzione del CUG, adottare il Piano delle Azioni Positive con l'obiettivo di attuare quelle misure speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 103 DEL 12/10/2018

VISTO il Piano delle Azioni positive per il periodo 2018-2020 che, allegato al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO, in particolare:

- che con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale di Pettineo favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;
- che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

RITENUTO dunque necessario ed indispensabile provvedere in merito, oltre che per il perseguimento delle finalità stabilite dalla menzionata legge, anche per quanto previsto all'art. 6, comma 6 del D.lgs. 165/2001: *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*;

ACQUISITO il parere favorevole sul detto Piano da parte della Consigliera Provinciale di Parità (cfr. prot. n. 6945 dell'1.10.2018);

CONSIDERATO E DATO ATTO che il presente provvedimento non è soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile perché non suscettibile di avere riflessi diretti o indiretti sulla situazione finanziaria e sul patrimonio dell'Ente;

VISTI

il D. Lgs. 267/2000 ed il D.Lgs. 150/2009;

il vigente Statuto Comunale;

il vigente O.A.EE.LL.;

### PROPONE

1. di approvare il "*Piano triennale delle azioni positive*" per il triennio 2018-2020, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere copia della deliberazione che approva la presente proposta alle OO.SS. territoriali, alla RSU aziendale e alla Consigliera di Parità provinciale, dando atto che il Piano potrà essere suscettibile di integrazioni a fronte di eventuali motivate richieste da detti organi;
3. di demandare l'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 a tutti i Responsabili di Settore e, in special modo, al Responsabile competente in materia di risorse umane, al fine di dare organica attuazione alle azioni intraprese nell'ambito dei vari settori dell'Amministrazione;
4. di dichiarare la delibera di approvazione della presente proposta immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2 della Legge Regionale n. 44 del 1991, stante l'urgenza di provvedere senza ritardo agli adempimenti consequenziali;

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 103 DEL 12/10/2018

5. di pubblicare il presente Piano all'Albo Pretorio *on line* e sul sito internet istituzionale del Comune di Pettineo nella pertinente sottosezione della sezione Amministrazione Trasparente.

Il proponente

*Rizzo Maddalena Leucadia Maria*

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata corredata dai prescritti pareri espressi ai sensi dell'articolo 53 della legge 8 giugno 1990 n° 142, recepita dalla L.R. n.48 /91;

Visto l'O.A.EE.LL., approvato con legge regionale del 15/3/1963, n. 16, successivamente modificato ed integrato con le leggi regionali 21/02/1976, n. 1 e 6/03/1986, n. 9 ed ulteriormente modificato ed integrato dalle norme contenute nella legge 8/6/1990 n. 142, recepita, con modificazioni, dalle leggi regionali 3/12/1991, n. 44 e 11/12/1991 n. 48.

Con votazione unanime

**DELIBERA**

- Di approvare la sopraccitata proposta;
- Di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2 della Legge Regionale n. 44 del 1991, stante l'urgenza di provvedere senza ritardo agli adempimenti consequenziali.



**COMUNE DI PETTINEO**

*Paese degli ulivi secolari*

Città metropolitana di Messina

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## Premessa

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**”, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Pettineo, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

### Analisi dei dati del personale

L’analisi della situazione di tutto il personale utilizzato ed in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>N. UOMINI</b>	<b>N. DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Dipendenti a t.i.	7	2	9
Segretario Comunale	1	-	1
Dipendenti a t.d.	15	17	32
ASU	1	12	13
<b>TOTALE</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>55</b>

e la seguente suddivisione in categorie

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>N. UOMINI</b>	<b>N. DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
A	5	1	6
B	4	16	20
C	12	14	26
D	2	-	2
SEGRETARIO COMUNALE	1	-	1
<b>TOTALE</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>55</b>

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, mentre dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## **Art. 1 Obiettivi**

1. Nel corso del triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

## **Art. 2 Ambito di azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1)**

1. Il Comune di Pettineo si impegna a fare sì che non si verificano 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.

## **Art. 3 Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, laddove ciò sia consentito dalla normativa vigente, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. 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 un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Pettineo si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. 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 Pettineo valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del

bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.



**Art. 4**  
**Ambito di azione: formazione**  
**(Obiettivo 3)**

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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 lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

**Art. 5**  
**Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**  
**(Obiettivo 4)**

1. Il Comune di Pettineo continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali quello della flessibilità oraria.

2. Il Comune di Pettineo, al riguardo, promuove 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

**Art. 6**  
**Durata**

1. Il presente piano ha durata triennale. Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

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

REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE SICILIANA

ASSESSORATO REGIONALE DELLA FAMIGLIA,  
DELLE POLITICHE SOCIALI E DEL LAVORO  
DIPARTIMENTO REGIONALE LAVORO  
UFFICIO DELLA CONSIGLIERA  
PROVINCIALE DI PARITÀ



Prot. n. 45 del 28 settembre 2018

Al Sig. Sindaco  
Comune di Pettineo  
Dr. Domenico Ruffino

Al Responsabile Settore  
Economico-Finanziario  
Comune di Pettineo  
Dr. R.A. Barberi Frandanisa  
Sede

[posta@pec.comune.pettineo.me.it](mailto:posta@pec.comune.pettineo.me.it)  
[ragioneria@comune.pettineo.me.it](mailto:ragioneria@comune.pettineo.me.it)

Oggetto: Parere Piano Triennale Azioni Positive 2018/2020

Si riscontra la richiesta di parere trasmessa in data 18/09/2018, per il documento di cui in oggetto ed esaminato, si esprime parere favorevole.

Distinti saluti.

La Consigliera di parità  
(dott.ssa M. Crisafulli)



# COMUNE DI PETTINEO

*Paese degli Ulivi Secolari*

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Nr. **103**

del **12/10/2018**

## OGGETTO

**Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2018-2020**

*Pareri espressi ai sensi della legge n° 142/90 art. 53 e L.R. 48/49 ART.1*

IL RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO  
INTERESSATO

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere :

**FAVOREVOLE**

Data 10/10/2018

Il DOTT. BARBERI FRANDANISA ROSARIO ANG

IL RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO  
FINANZIARIO

Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere :

Data

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL VICESINDACO**

F.to Dott Andrea Grillo

**L'ASSESSORE ANZIANO**

F.to Maddalena Leucadia Maria Rizzo

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott Angelo Monterosso

---

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Dalla residenza Municipale, li

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dott Angelo Monterosso

---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione:

E' stata comunicata con apposito elenco ai Consiglieri Comunali ai sensi dell'art. 199 comma 3) della L.R. 16/63.

**CERTIFICATO DI AVVENUTA ESECUTIVITA'**

- E' divenuta esecutiva il 12/10/2018 ai sensi dell'art. 12 comma 1) della L.R. 44/91(decorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione).
- E' divenuta esecutiva il 12/10/2018 ai sensi dell'art. 12 comma 2 ) della L.R. n. 44/91 (per dichiarazione di immediata esecutività).

Dalla Residenza Municipale, li

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott Angelo Monterosso

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme relazione del Messo Comunale,

**CERTIFICA**

Ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91 che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo Pretorio del Comune per giorni 15 consecutivi, dal giorno 12/10/2018 al sabato 27 ottobre 2018 che non sono stati prodotti a quest'ufficio opposizioni o reclami.

Dalla Residenza Municipale, li 12/10/2018

**F.to IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott Angelo Monterosso

---