

## COMUNE DI BRONTE

ORIGINALE

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 04-07-2016 Numero 76

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018 PER LE PARI OPPORTUNITA'**

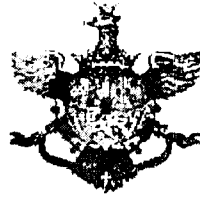
L'anno duemilasedici del giorno quattro del mese di luglio alle ore 11:35 e seguenti, nella consueta sala delle adunanze in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

<b>CALANNA GRAZIANO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>BIUSO NUNZIO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>BORTIGLIO FRANCESCO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>CURRAO ANTONINO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>TRISCARI VITTORIO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>A</b>

Presenti n. 4 Assenti n. 1

Partecipa il VICE SEGRETARIO GENERALE DOTT.SSA SAPIA MARIA TERESA.

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



## **COMUNE DI BRONTE**

### **LA GIUNTA**

Vista la proposta del settore/area/servizio SEGRETARIO - GESTIONE RISORSE UMANE n. 46 del 15-04-2016 relativa all'oggetto, il cui testo è allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri espressi dai Responsabili in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Ad unanimità di voti espressi nei modi e con le forme di legge;

### **DELIBERA**

Di approvare e fare propria la proposta di deliberazione sottoposta all'Organo e che, integralmente richiamata, si allega per costituirne parte integrante e sostanziale ad ogni effetto di legge sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

Di demandare al responsabile del servizio proponente l'esecuzione di quanto testè deliberato.

Dichiarare Immediatamente Esecutiva la presente deliberazione, con separata votazione ed esito unanime, ai sensi dell'art.12 della L.R. 44/91, stante l'urgenza di provvedere.



## COMUNE DI BRONTE

Settore/Area/Servizio SEGRETARIO - GESTIONE RISORSE UMANE

### PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.46 DEL 15-04-2016

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2016/2018 PER LE PARI OPPORTUNITA'**

Data 29-06-2016

Il Capo Area Proponente

Data 29-06-2016

Il Responsabile del procedimento



## COMUNE DI BRONTE

- ART. 12 L.R. 30/2000 -

Il Dirigente del servizio interessato; per quanto concerne la **Regolarita' tecnica**  
esprime parere : Favorevole

Data: 29-06-2016

Il Responsabile dell'Area  
**BATTISTA FABIO MARTINO**



## COMUNE DI BRONTE

Premesso che:

- il 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 Enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di azioni Positive;
- la direttiva 23.05.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni”, emanata dal Ministro del 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;

Vista la proposta di Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2016/2018, predisposto dal Servizio Risorse Umane, allegata alla presente;

Considerato che è stato, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, interessato il comitato Provinciale per le pari opportunità e le R.S.U. ;

Atteso che il summenzionato “Piano” rappresenta un importante progetto, in quanto trattasi di un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro, e che lo stesso è finalizzato all’attuazione delle leggi sulle pari opportunità;

Rilevata la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

### PROPONE

1. Approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018, per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne tra i dipendenti del Comune di Bronte, che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale.
2. Dare atto che il presente atto non comporta alcuna ulteriore spesa a carico dell’Ente.
3. Prendere che il suddetto Piano potrà essere oggetto delle modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie nel corso del triennio, anche per effetto di rilievi e/o richieste da parte dei soggetti competenti.
4. Dichiarare la deliberazione che l’organo esecutivo andrà ad assumere immediatamente esecutiva ai sensi dell’art. 12 della L.R. 44/91.

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**TRIENNIO 2016/2018**  
**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

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 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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 Bronte, 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.

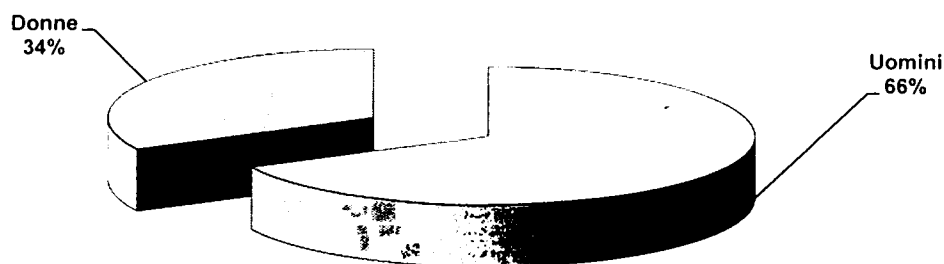
### Analisi dati del Personale

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

#### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/03/2016

Al 31 marzo 2016 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N.</b>	<b>127</b>
<b>DONNE</b>	<b>N.</b>	<b>43</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N.</b>	<b>84</b>



SUDDIVISIONE PER AREE PRODUTTIVE			
AREE	GENERE		TOTALE
	F	M	
STAFF POLIZIA MUNICIPALE	1	17	18
STAFF GABINETTO DEL SINDACO	2	3	5
STAFF AVVOCATURA	2	4	6
SEGRETERIA GENERALE - RISORSE UMANE	2	3	5
AREA I AMMINISTRATIVA - AFFARI GENERALI - TRIBUTI LOCALI	8	14	22
AREA II FINANZIARA - BILANCIO- ECONOMATO E PROVVEDITORATO	7	2	9
AREA III DEMOGRAFICI - CULTURA - SISTEMI INFORMATIVI	7	8	15
AREA IV SOCIALE - PUBBLICA ISTRUZIONE	7	6	13
AREA V TECNICA - MANUTENTIVA - URBANISTICA	7	27	34
TOTALE	43	84	127

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

<b>SUDDIVISIONE PER CATEGORIE</b>			
<b>CATEGORIE</b>	<b>GENERE</b>		<b>TOTALE</b>
	<b>F</b>	<b>M</b>	
A	8	9	17
B	19	35	54
C	13	25	38
D	3	13	16
GIORNALISTA	0	1	1
SEGRETARIO	0	1	1
	<b>43</b>	<b>84</b>	<b>127</b>

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol 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**

Nel corso del prossimo 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 d'azione: ambiente di lavoro  
(OBIETTIVO 1)**



1. Il Comune di Bronte si impegna a fare sì che 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 opererà per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.
3. Il Comune si impegna a far pervenire eventuali segnalazioni alla Consigliera di Parità.

### **Art. 3**

#### **Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, 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 uno 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 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 Bronte 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. I Piani di formazione 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 da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, 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 Bronte 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.
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

#### ***- Disciplina del part-time***

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Città si prevede la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.  
L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

**- *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere 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. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare 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.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

**Art. 6**

**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Bronte.

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.



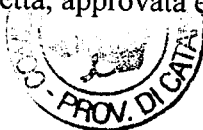
# COMUNE DI BRONTE

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL VICE SEGRETARIO GENERALE



CALANNA GRAZIANO

BIUSO NUNZIO

SAPIA MARIA TERESA

*[Handwritten signatures]*

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme attestazione del Messo Comunale,

### CERTIFICA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L. R. 3.12.1991 n. 44, è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale On Line per 15 giorni consecutivi dal 05-07-2015 al 20-07-2015 senza opposizioni o reclami.

Bronte,

Il Responsabile della pubblicazione

**IL SEGRETARIO GENERALE**

## ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio,

### ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 03.12.1991 n. 44 e successive modifiche ed integrazioni, è divenuta esecutiva il: 04-07-2015

- Perché è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 12 comma 2, L.R. n. 44/91);
- Perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.12 comma 1, L.R. n.44/91);

Bronte li 04-07-2015



**IL SEGRETARIO GENERALE**

DELIBERA DI GIUNTA N. 76 del 04-07-2015

*[Handwritten signature]*