

COMUNE DI TERRASINI
Area Metropolitana di Palermo

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 52 del 25-05-2022

OGGETTO: "Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198".

L'anno duemilaventidue questo giorno venticinque del mese di maggio, alle ore 16,00 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Giosuè Maniaci nella sua qualità di Presidente

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

| | | | PRESENTE | ASSENTE |
|---|----------------------|-----------|----------|---------|
| 1 | MANIACI Giosuè | SINDACO | X | |
| 2 | CUSUMANO Vincenzo | ASSESSORE | X | |
| 3 | VENTIMIGLIA Onorato | ASSESSORE | X | |
| 4 | BRUNETTI Salvatore | ASSESSORE | X | |
| 5 | MANIACI Nunzio | ASSESSORE | X | |
| 6 | MISTRETTA Giuseppina | ASSESSORE | X | |
| | | TOTALE | 6 | / |

Fra gli assenti sono giustificati i signori:

Con l'assistenza del Segretario Comunale Dr. Cristofaro Ricupati

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: "**Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 ai sensi dell'art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**" che si allega per formarne parte integrante e sostanziale della presente;

Visto il piano triennale delle azioni Positive – Triennio 2021/2023 – redatto dal servizio Risorse Umane ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Ritenuto di condividere il predetto piano e che pertanto possa procedersi alla sua approvazione;

Visto il parere favorevole reso in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Capo Area 1 Affari Generali/Beni Culturali/Politiche Sociali, ai sensi del disposto di cui all'art. 12 della L.R. 30/2000;

Con voti unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano.

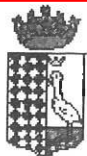
D E L I B E R A

Di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246**" che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Di dare mandato alla Responsabile del Servizio Risorse Umane, successivamente all'approvazione del suddetto piano, di trasmettere copia della presente alle Organizzazioni Sindacali ed alle RR.SS.UU. comunali;

Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente";

Di dare atto che si prescinde dall'acquisire il parere di regolarità contabile non comportando il presente provvedimento spesa alcuna.



COMUNE DI TERRASINI

Area Metropolitana di Palermo

AREA 1^ AFFARI GENERALI/BENI CULTURALI / POLITICHE SOCIALI/TURISMO
SERVIZIO RISORSE UMANE

Tel. 091-861.92.43

e-mail: ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it

pec: affarigeneraliterrasini@pec.it

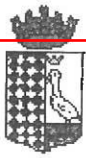
Proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta Municipale avente per oggetto:

“Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 ai sensi dell’art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198”



**Il Capo Area 1^ - Affari Generali/Beni Culturali/
Politiche Sociali/Turismo**

(Giosuè Mariaci)
Melluso



COMUNE DI TERRASINI

Area Metropolitana di Palermo

AREA 1^a AFFARI GENERALI/BENI CULTURALI / POLITICHE SOCIALI/TURISMO
SERVIZIO RISORSE UMANE
Tel. 091-861.92.43
e-mail: ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it pec: affarigeneraliterrasini@pec.it

Il Servizio Risorse Umane sottopone al Capo Area 1^a per l'approvazione della Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione avente per oggetto: **“Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 ai sensi dell’art. 48 Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198”**.

Relazione

Premesso che il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche ed integrazioni *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* specifica che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro;

Visto il Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”*;

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare l’articolo 1, comma 1, lett. c) e l’articolo 57 i quali dispongono che le pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

Visto l’articolo 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”* che stabilisce: *“1. 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’articolo 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’articolo 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’articolo 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”.

Considerato che la Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007)”* emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiamava le amministrazioni a dare attuazione a detta normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specificava le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;

Che in data 4 marzo 2011 il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità hanno emanato congiuntamente la direttiva *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, con cui invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla normativa e si prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni"* (G.U. n. 184 del 07.08.2019) con cui sostituisce la precedente direttiva del 23.05.2007 recante *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* e aggiorna alcuni indirizzi forniti con la direttiva del 04.03.2011 sulle modalità di funzionamento dei *"Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

Che le Azioni Positive hanno in particolare, lo scopo di :

- ✓ eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- ✓ favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- ✓ 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;
- ✓ promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzate ad ai livelli di responsabilità;
- ✓ 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;
- ✓ valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

Vista la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con cui nel ricostruire il quadro di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli Enti locali, avverte come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del *"Piano triennale delle azioni positive"* previsto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e, laddove le Pubbliche Amministrazioni non provvedano all'adozione di detto Piano trova applicazione la sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"* che recita : *"le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*;

Atteso che, in linea con gli obiettivi perseguiti dal sopra citato decreto, questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione e delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;

Visto che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, ma bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Viste le deliberazioni di Giunta Municipale n. 37 del 21.03.2018, n. 129 del 12.12.2019, n. 148 del 24.12.2020, n. 37 del 19.04.2021, con cui si è provveduto all'adozione del piano rispettivamente per i trienni 2018/2020, 2019/2021, 2020/2022, 2021/2023;

Vista la situazione del personale dipendente in servizio presso il Comune di Terrasini, con contratto a tempo indeterminato full-time e part-time alla data 31.12.2021 come di seguito indicato:

- ✓ rappresentanza maschile pari a n. 54 unità (percentuale 43,55%),
- ✓ rappresentanza femminile pari a n. 70 unità (percentuale 56,45%),

delle n. 124 unità di personale di ruolo, oltre il Segretario generale, risultano n. 20 unità (16,13%) full-time e n. 104 unità (83,87%) part-time;


Che ai sensi della citata normativa il Servizio Risorse Umane ha predisposto il nuovo Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024, che viene allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

Che il suddetto Piano triennale delle Azioni Positive intende essere uno strumento atto a garantire a tutte le lavoratrici e lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno e giusta gratificazione, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere eventuali discriminazioni;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa né diminuzioni di entrata a carico del Comune e pertanto non necessita di parere di regolarità contabile;

Per le motivazioni di cui in premessa, si rende la presente relazione al Capo Area 1[^] Affari Generali/Beni Culturali/Politiche Sociali, per gli adempimenti di propria competenza;

La Responsabile del Servizio
Risorse Umane
(Giuseppa Vitale)



Il Capo Area 1 Affari Generali/Beni Culturali/Politiche Sociali/Turismo

Vista la relazione redatta dalla Responsabile del Servizio Risorse Umane che viene recepita per il seguito di competenza;

Per le motivazioni di cui in premessa

PROPONE

Di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2022/2024 redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Di dare mandato alla Responsabile del Servizio Risorse Umane, successivamente all'approvazione del suddetto piano, di trasmettere copia della presente alle Organizzazioni Sindacali ed alle RR.SS.UU. comunali;


Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente";

Di dare atto che si prescinde dall'acquisire il parere di regolarità contabile non comportando il presente provvedimento spesa alcuna;

Ai sensi della L.R. 30/2000, in ordine alla regolarità tecnica, esprime **Parere Favorevole**.

Terrasini lì _____

*Il Capo Area 1[^] - Affari Generali/Beni Culturali/
Politiche Sociali/Turismo*
(Giosuè Maniaci)



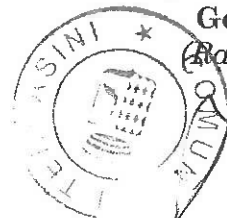
Il Capo Area 2[^] - Finanza/Contabilità/Gestione delle Entrate

Vista la superiore proposta di deliberazione

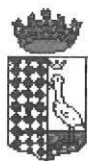
Ai sensi dell'art. 151, 4° comma della legge n. 267/2000, esprime parere favorevole di regolarità contabile.

Terrasini lì, _____

*Il Capo Area 2 Finanza/Contabilità/
Gestione delle Entrate*
(Rag. Salvatore Sanalitto)



Allegato alla delibera di G.M. n. ____ del _____



COMUNE DI TERRASINI

Area Metropolitana di Palermo

AREA 1^ - AFFARI GENERALI/BENI CULTURALI/POLITICHE SOCIALI

Tel. 091-861.92.48

e-mail: ufficiopersonale@comune.terrasini.pa.it pec: affarigeneraliterrasini@pec.it



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 / 2024
(Art. 48 Decreto Legislativo n. 198/2006).

PREMESSA

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

NORME DI RIFERIMENTO:

✓ Legge n. 125 del 10 aprile 1991 *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*
Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991;

✓ Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della legge 17 maggio 1991, n. 144”*

L’art. 7 del Decreto introduce, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro fra uomini e donne;

✓ Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 *“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”*

L’art. 6 dispone che gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125 e, per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del Comune della provincia, nonché degli Enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti;

✓ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con le modifiche apportate dalla legge n. 183/2010 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 della legge n. 183/2010 Collegato lavoro”*

Successivamente il Decreto Legislativo n. 29/1993 sostituito dal Decreto Legislativo n. 165/2001 ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro. L’art. 7, comma 1, in particolare prevede che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori;

✓ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* come modificato dal D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce per la PA l’adozione di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivamente la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”

Riprende e coordina, in un testo unico, la normativa di riferimento stabilendo all’art. 4/8 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto 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”* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piano hanno durata triennale.

L’art. 42 *“Adozione e finalità delle azioni positive”* specifica inoltre la nozione giuridica di *“azioni positive”* come misure speciali e temporanee dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;

✓ Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 *“Attuazione dell’articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*

L’art. 28, comma 1 del Decreto prevede che *“la valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lett. a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*;

✓ Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*

In tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi

espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa interessi, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art. 8, comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

- ✓ Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- ✓ Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 (cd. "Collegato Lavoro")

Interviene in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. In particolare la modifica dell'art. 7, comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione 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"*. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

- ✓ Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

Sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici;

- ✓ Legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- ✓ Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90 che ha introdotto l'art. 38/septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009;
- ✓ Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"

Mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere;

- ✓ Legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (Jobs Act);

DIRETTIVE MINISTERIALI:

- ✓ Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- ✓ Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"

Richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio di pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azioni.

- ✓ Direttiva 4 marzo 2011 concernente le "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità

Si invitano le Pubbliche Amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

✓ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017

Sono stati forniti indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*) e le linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;

✓ Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", in vigore a decorrere dal 07.08.2019, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione

Sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia.

Le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate, nella direttiva n. 2/2019 al § 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- Rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- Garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- Promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti.

LE AZIONI POSITIVE:

Il Piano delle Azioni Positive, previsto dall'art. 48 del 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" è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità relative al genere e ad ogni altra forma di discriminazione nell'ottica della promozione del benessere organizzativo, per i dipendenti dell'Amministrazione. E' importante che il Piano delle azioni positive, sia adeguato alle esigenze specifiche dell'Amministrazione comunale, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate, pertanto dopo la sua approvazione è necessaria un'analisi più approfondita sulla realtà organizzativa del Comune, per individuare le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora, nell'ottica della valorizzazione delle differenze. Devono essere esplicitate anche le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione del Piano, dalle quali si evince l'attenzione che l'Ente pone al tema.

Sono misure "*speciali*" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per lo più nel mercato del lavoro, per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta ed indiretta – e "*temporanee*" – in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Costituiscono inoltre uno strumento operativo della politica europea adottato da più di 20 anni per favorire l'attuazione del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne negli ambienti di lavoro. La raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo negli anni '90 con la Legge 10 aprile 1991, n. 125. La normativa italiana definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Il criterio delle azioni positive, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive sono considerate anche "*discriminazioni egualitarie*": tenere conto delle specificità di ognuno

significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

Il Comune di Terrasini è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ed 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 dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 al Capo II, pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- * il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- * il divieto di discriminazione retributiva;
- * il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- * il divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- * il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici;
- * il divieto di discriminazione nell'arruolamento nelle Forze Armate e nei Corpi speciali;
- * il divieto di discriminazione nel reclutamento delle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- * il divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- * il divieto di discriminazione per causa di matrimonio.

Azioni Positive, dunque per:

- ✓ tutelare la formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nei periodi di mobilità;
- ✓ favorire l'accesso al lavoro autonomo ed alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- ✓ superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a secondo del sesso, nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, nel trattamento economico e retributivo, nell'inserimento nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- ✓ ma soprattutto per favorire anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una loro migliore ripartizione tra i due sessi.

La Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale, a sua volta, ha richiamato la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"* sottolinea la visione delle Azioni Positive come strumento per favorire le politiche di conciliazione ed armonizzazione tra lavoro professionale e famiglia, dando vita ad una cultura della differenza di genere, promuovendo l'occupazione femminile.

Il principio di parità e di pari opportunità tra uomini e donne, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si interpongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

In questo contesto si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità / opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

A tal fine il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. Lo scopo da raggiungere è quello di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari, attraverso una serie di misure, azioni ed istituti giuridici.

CONTESTO LAVORATIVO
Situazione attuale dell'Ente

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente. L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio alla data 31 dicembre 2021 è la seguente:

| Categoria | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Totale |
|------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------|
| | Dipendenti Full Time | Dipendenti Full Time | Dipendenti Part Time | Dipendenti Part Time | |
| Segretario | 1 | | | | |
| D6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| D3 | 0 | 1* | 0 | 0 | 1 |
| D | 2 | | | | 2 |
| C | 0 | 8 | 26 | 28 | 62 |
| B3 | | 1 | | 2 | 3 |
| B | 2 | 0 | 12 | 19 | 33 |
| A | 3 | 3 | 9 | 8 | 23 |
| | 7 | 13 | 47 | 57 | 124 |

* dipendente collocato in posizione di comando

Numero totale dipendenti : 124

Percentuale:

Uomini 43,55 %

Donne 56,45 %

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti ai quali sono stati conferiti incarichi di Responsabili di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 31.03.1999 e, Responsabili dei servizi, ai quali sono stati conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 è la seguente:

| Incaricati di Posizione Organizzativa | | | |
|---------------------------------------|--|-----------|--|
| Donne | | 1* | |
| Uomini | | 3 | |
| Totale | | 4 | |
| Responsabili di Servizio | | | |
| Donne | | 10 | |
| Uomini | | 10 | |
| Totale | | 20 | |

Si dà atto che nell'organizzazione del Comune di Terrasini è presente una forte componente femminile: 70 donne (pari al 56,45%) rispetto a quella maschile 54 uomini (pari al 43,55%).

Pertanto, non si reputa necessario attivare azioni rivolte a equilibrare la presenza delle donne nei vari uffici, ma ad obiettivi che abbiano come rilevanza principale il contrasto ad ogni forma di discriminazione e il benessere che garantisca a tutti, uomini e donne, la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sano, sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere o disagio. In quest'ottica, verrà dato particolare rilievo all'esigenza espressa sia dalle donne che dagli uomini, di un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita familiare. Tenuto conto, altresì, delle criticità presenti negli ambienti di lavoro e, sulla base dei principi sopra enunciati, si intende raggiungere i seguenti obiettivi.

Obiettivi del Piano

Il Piano delle Azioni positive è volto a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionale e familiari.

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere - in un'ottica di continuità - questo Ente si orienta ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali, improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Pertanto, gli obiettivi da raggiungere nel presente Piano 2022 – 2024 sono così di seguito indicati:

- ✓ **Obiettivo 1:** tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni;
- ✓ **Obiettivo 2:** garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro;
- ✓ **Obiettivo 3:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità;
- ✓ **Obiettivo 4:** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro);
- ✓ **Obiettivo 5:** facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana e, per le attività che possano essere svolte da remoto, in particolare in presenza di figli di età minore di tre anni, senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale.

Quindi 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 normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Questo Ente finalizza la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

Nel triennio 2022-2024 per ogni intervento programmatico, come sopra citato, sono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere gli stessi:

Obiettivo 1: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni

Il Comune di Terrasini si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, ritenendo quale valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori, determinate ad esempio:

- * Pressioni o molestie sessuali,
- * Casi di *mobbing*,
- * Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta,
- * Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Questo Ente si impegna a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 2: garantire il rispetto delle pari opportunità sia nelle procedure di reclutamento del personale che nel lavoro

Il Comune di impegna a:

- * garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- * non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata;
- * nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, a stabilire requisiti di accesso ai concorsi /selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

Il Comune si impegna a rimuovere ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne e a tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori. Non ci sono posti in dotazione organica che siano di prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Soggetti e uffici coinvolti: Capi Area, Segretario Generale.

Obiettivo 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità

FORMAZIONE

Descrizione: La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere è adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

Obiettivo: programmare attività formative in house che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà meglio concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo;

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. Saranno predisposte riunioni di settore con ciascun Capo Area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Consentire la formazione al maggior numero di dipendenti ove possibile. Gli attestati dei corsi frequentati saranno conservati nel fascicolo personale individuale di ogni dipendente presso il Servizio Risorse Umane.

Soggetti e uffici coinvolti: Capi Area, Segretario Generale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Il Comune di Terrasini promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazioni. Nelle esigenze di ogni settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche. Ogni dipendente ha facoltà di proporre la partecipazione a corsi di formazione ai propri Responsabili e/o al Segretario Generale.

I corsi sono individuati e organizzati in orari e sedi che li rendano il più possibile accessibili anche a coloro che hanno orario di lavoro part-time e per conciliare esigenze familiari.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o 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. I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente. Tali piani dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazioni in orari, sedi ed altro, tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on-line facilmente gestibili dal personale.

Sviluppo carriera e professionalità

Obiettivo: favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azioni:

- * programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- * utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- * affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e uffici coinvolti: Capi Area, Segretario Generale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Obiettivo 4: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (conciliazione vita/lavoro e flessibilità degli orari di lavoro)

Descrizione: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Obiettivo 5: facilitare l'utilizzo del lavoro agile, per alcuni giorni alla settimana e, per le attività che possano essere svolte da remoto, in particolare in presenza di figli di età minore di tre anni, senza che ciò comporti penalizzazioni nella formazione e nella crescita professionale

Descrizione: il comune di Terrasini in applicazione delle indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha adottato modalità di lavoro agile. Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è diventata ai sensi dell'art. 87, comma 3, del Decreto Legge n. 18/2020 cosiddetto "Decreto Cura Italia" e, per tutto il periodo di emergenza, la modalità lavorativa ordinaria nelle pubbliche amministrazioni.

Finalità strategiche: a fronte di quanto sperimentato nella fase emergenziale, si valuterà la possibilità di effettuare monitoraggio per valutare l'efficacia e le eventuali criticità della modalità di lavoro agile.

Durata del Piano

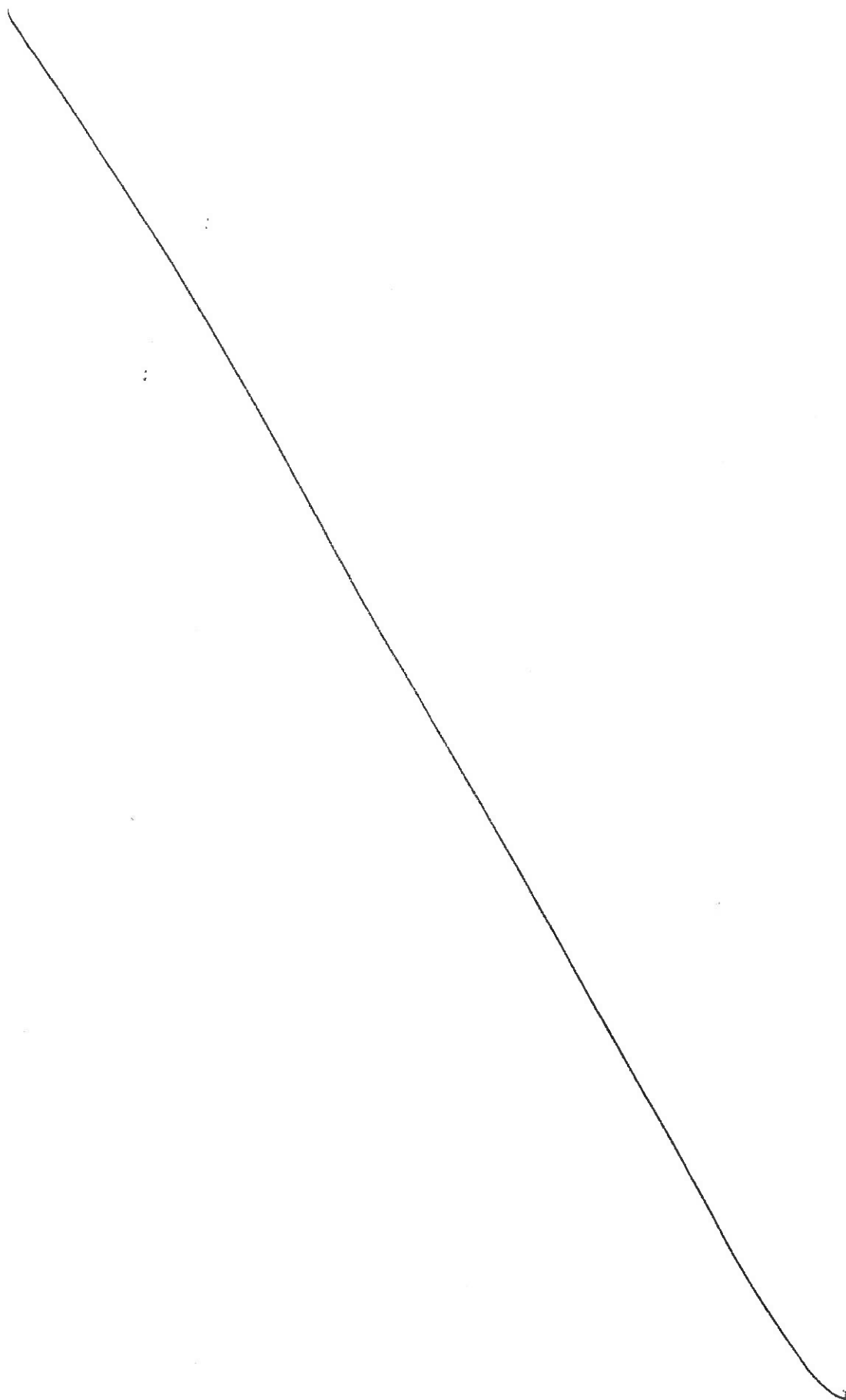
Il presente Piano ha durata triennale ed entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso il Servizio Risorse Umane pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da procedere, con appositi provvedimenti deliberativi le azioni del Piano triennale di Azioni Positive che potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

Il Piano non appena adottato sarà pubblicato all'Albo pretorio on-line, sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" ed accessibile a tutti i dipendenti.

Monitoraggio e aggiornamento

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2022/2024 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, verrà effettuato un monitoraggio periodico delle azioni stesse al fine di apportare eventuali interventi correttivi.



Letto e sottoscritto

IL SINDACO
f.to Dott. GIUSEPPE MANIACI

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to VINCENTO CUSUMANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr. Cristofaro Ricupati

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo
Dal Municipio, li 25-05-2022



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Cristofaro Ricupati

Affissa all'Albo Pretorio e pubblicata sul sito internet istituzionale il.....vi
resterà per giorni 15.

IL MESSO COMUNALE
.....

Pubblicazione all'Albo Pretorio e sul sito internet istituzionale conclusa il.....,
senza seguito di opposizioni o reclami.

IL MESSO COMUNALE
.....

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e della Legge 69/2009, è stata
rispettivamente affissa all'Albo Pretorio nonché pubblicata sul sito internet istituzionale di questo Ente per
un periodo di 15 giorni consecutivi ile che.....è stata prodotta a quest'ufficio
opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Cristofaro Ricupati

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

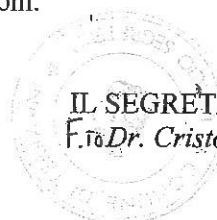
Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il ai sensi dell'art. 12.

Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)

Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li :



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Cristofaro Ricupati