

COMUNE DI CALATABIANO  
Città Metropolitana di Catania

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 27 del 13.03.2018

OGGETTO: Piano di azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2018-2020.

L'anno duemiladiciotto, il giorno fredici, del mese di marzo, ore 18,30 e segg., nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.ri:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE	Carica	Presente	Assente
1. dr. INTELISANO GIUSEPPE	Sindaco	X	
2. MIANO LETTERIA	Vicesindaco	X	
3. geom.COSTA VINCENZA	Assessore		X
4. dr.ssa FRANCO MANUELA	Assessore	X	
5. MARINO MARIA ANTONINA	Assessore	X	

Non sono intervenuti i Sigg.: Porte Vincenzo.

Presiede il Sig. Sindaco.

Partecipa il Segretario Comunale dr.ssa Concetta Puglisi.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

DELIBERA

di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti:

aggiunte /integrazioni:

modifiche/sostituzioni :

Con separata unanime votazione, dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, 2° comma, della L.R. n. 44/91.

(1) segnare con x le parti deliberate e depennare le parti non deliberate.

N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

**PROPOSTA DELIBERAZIONE N. 27 DEL 08/03/2018**  
- sottoposta ad approvazione della Giunta Comunale -

**OGGETTO: Piano di azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2018-2020.**

**Proponente**

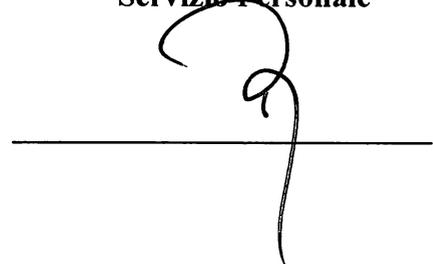
**L'Assessore alle politiche per le pari opportunità**

**(Franco Manuela)**



---

**Servizio Personale**



---

**VISTI:**

la Costituzione Italiana (artt. 2, 3, 31, 37);

la legge n. 300 del 1970;

la legge n. 903 del 1977;

il decreto Presidente della Repubblica n. 487 del 9 maggio 1994;

la legge n. 53 del 8 marzo 2000;

il decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 (art. 10, co. 4);

Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001;

il D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 (artt. 7-19, 35, 54, 57);

il D.Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003;

la legge n. 246 del 28 novembre 2005 (art. 6);

il D. Lgs. n. 198 del 1 aprile 2006;

il D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008;

il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009;

il decreto legislativo n. 5 del 25 gennaio 2010;

la legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21);

la legge n. 124 del 7 agosto 2015;

la legge n. 81 del 22 maggio 2017;

la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;

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;

la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017;

la Direttiva del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministero per le pari opportunità del 4 marzo 2011;

l'art. 19 del C.C.N.L. comparto regioni ed autonomie locali;

## **ATTESO CHE:**

- al fine di attuare la succitata normativa ossia “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive orientate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro”, va predisposto il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2018-2020;
- l’Amministrazione Comunale intende adottare un Piano di Azioni Positive (P.A.P.) che si ponga in continuità con il pregresso e che garantisca effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:
  1. pari opportunità;
  2. conciliazione e flessibilità;
  3. sviluppo di carriera e professionalità;
  4. aggiornamento-formazione;
  5. informazione;
- la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di orario di lavoro progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, altri istituti, debbono tenere conto dei principi generali previsti dalla disciplina in tema di pari opportunità anche al fine di garantire un giusto equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;

**VISTO** il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2018/2020, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale, il quale si prefigge il conseguimento di obiettivi di pari opportunità fondati su strategie antidiscriminatorie tra generi;

## **SI PROPONE**

1. **di approvare** il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2018/2020, redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. n. 246/05”, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. **di dare mandato** all’ufficio del personale di trasmettere il Piano in oggetto ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, co. 2, del C.C.N.L. comparto Regioni ed Autonomie Locali 01.04.1999; nonché, alla Consigliera di Parità Regione Sicilia, Natalina Costa, c/o Ass.to Reg.le del Lavoro – Dipartimento del Lavoro, Via Imperatore Federico, 70/B, 90143 Palermo (consigliereregionale.parita@regione.sicilia.it – tel. 366.6439739 - 091 7078482) ed alla Consigliera di Parità Provincia Catania, Mariella Consoli, c/o ufficio provinciale del lavoro, via N. Coviello, 6, 95128 Catania (mariella.consoli@regione.sicilia.it - tel 366.6439845 - 095/71620325, anche al fine di raccogliere pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti per eventuali modifiche del Piano o, comunque, per l’adeguamento alla scadenza;
3. **di demandare** ai competenti organi la nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), previsto dall’art. 57 del D.Lgs. n. 165/01 e ss. mm. ed ii., che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, le competenze dei comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

# **PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)**

**- triennio 2018-2020 -**

Il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) del Comune di Calatabiano, nel rispetto della vigente normativa, si prefigge la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Esso ha a contenuto azioni positive quali "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Dette azioni positive 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 che indiretta, e "temporanee" poiché necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Il Piano in oggetto si pone in continuità con il precedente Piano 2015-2017 ed intende contribuire, senza particolari sforzi organizzativi e finanziari, a migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e ad offrire a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Va premessa l'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, con esclusione di n. 03 unità per le quali è in corso la procedura di collocamento in quiescenza. Essa presenta il seguente quadro di raffronto comparativo di genere:

lavoratori*		lavoratrici*	
numero M. 21		numero F. 10	
totale M.- F. 31			
percentuale M. 67,74%		percentuale F. 32,26%	
categoria*	n. lavoratori*	n. lavoratrici*	
A	M. 03	F. 0	
percentuale	M. 9,68%	F. 0%	
B1	M. 06	F. 04	
percentuale	M. 19,35%	F. 12,90%	
B3	M. 03	F. 01	
percentuale	M. 9,68%	F. 3,23%	
C	M. 09	F. 05	
percentuale	M. 29,03%	F. 16,13%	
D1	M. 0	F. 0	
percentuale	M. 0%	F. 0%	
n. lavoratori responsabili di area*		n. lavoratrici responsabili di area*	
M. 02		F. 01	
Percentuale M. 66,67%		Percentuale F. 33,33%	

n. lavoratori per area*		n. lavoratrici per area*	
area amministrativa	M. 06	area amministrativa	F. 04
area economico-finanziaria	M. 0	area economico-finanziaria	F. 03
area entrate	M. 01	area entrate	F. 02
area tecnica	M. 06	area tecnica	F. 01
area suap ecologia ed ambiente	M. 03	area suap ecologia ed ambiente	F. 0
area vigilanza	M. 05	area vigilanza	F. 0
Percentuale M. 67,74%		Percentuale F. 32,26%	
<b>Il divario tra generi non risulta superiore a 2/3 (art. 48, co. 1, D.Lgs. n. 198/06)</b>			

L'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato, con esclusione di n. 02 unità per le quali è in corso la procedura di reclutamento, è riassumibile, invece, nel prospetto di raffronto comparativo di genere sotto riportato:

TIPOLOGIA	M.	F.
Contratti art. 110, co. 1, D.Lgs. n. 267/2000	01	01
Comando a termine	01	01
totale	02	02
	04	
<b>Il divario tra generi non risulta superiore a 2/3 (art. 48, co. 1, D.Lgs. n. 198/06)</b>		

Il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) 2018-2020, in coerenza e continuità con il precedente, ricomprende i seguenti obiettivi programmatici da conseguire tramite le azioni positive di seguito riportate:

N.	OBIETTIVI PROGRAMMATICI	FINALITA' STRATEGICHE	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI ATTUATORI
1	Pari opportunità	Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli	<p><u>Azione positiva 1:</u> adozione di misure di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> promozione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere e attivazione dello stesso</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> adeguata motivazione dei provvedimenti di mobilità interna</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> attuazione raccolta di pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere</p>	Segretario Comunale Responsabili di Area Servizio Personale [secondo le rispettive competenze]

			<p>il Piano più dinamico ed efficace</p> <p><u>Azione positiva 4:</u> attribuzione a donne di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso</p>
2	Conciliazione e flessibilità	<p>Consolidare l'efficienza del servizio erogato e parallelamente rispondere alle esigenze del personale con responsabilità familiari (assistenza di minori e/o diversamente abili) favorendo l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, tra tempi di vita personale, familiare e lavorativa, mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro e tramite l'applicazione di vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti dei richiedenti, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità e cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> previsione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze personali o familiari</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> previsione di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore del personale che rientra in servizio dopo assenza prolungata per motivi personali o familiari</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> incentivazione di forme di inserimento ed accesso dei figli dei/delle lavoratori/lavoratrici in ambiti scolastici o socio-educativi/ricreativi presenti sul territorio e promossi dal comune</p> <p><u>Azione positiva 4:</u> valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative individuate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (ad esempio nella gestione dei turni, nella collocazione temporale delle riunioni, ecc.), tenendo conto anche delle esigenze di conciliazione vita-lavoro</p>
3	Sviluppo di carriera e di professionalità	<p>Creare un ambiente lavorativo stimolante attraverso la gratificazione del personale e la valorizzazione delle professionalità al fine di migliorare la <i>performance</i> individuale e dell'Ente fornendo opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoghe qualificazioni e preparazione professionale, previsione di ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile</p>
4	Informazione	<p>Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere, promuovendo e diffondendo delle tematiche riguardanti le pari opportunità</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> assicurare informazione sul tema delle pari opportunità attraverso la pubblicazione di normative, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet istituzionale</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> informazione e sensibilizzazione sull'antidiscriminazione e sulla violenza di genere rivolte a tutto il personale</p>

5	Aggiornamento-formazione	<p>Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro mediante la partecipazione del personale dipendente ad attività di aggiornamento e formative che tengano conto delle esigenze di ogni area; consentano la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati e permettano indistintamente di sviluppare una crescita professionale senza impedire la conciliazione tra vita professionale e familiare</p>	<p><u>Azione positiva 1:</u> svolgimento, ove possibile, dei percorsi di aggiornamento e formativi presso la sede comunale o, comunque, in ambito provinciale o in learning</p> <p><u>Azione positiva 2:</u> monitoraggio e proposta da parte del Responsabile di Area dei bisogni formativi senza discriminazione di genere</p> <p><u>Azione positiva 3:</u> programmazione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune onde consentire il reinserimento lavorativo di personale che rientra nel posto di lavoro dopo assenza prolungata dovuta ad esigenze personali o familiari</p>	
---	--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA (1)**

Ai sensi e per gli effetti di cui:

- all'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, recepito dall'art. 1, co. 1, lett. i) della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48/91, come sostituito dall'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30;
- all'art. 3, co. 2, del regolamento del sistema integrato dei controlli interni, approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 13 del 05.04.2013;

in ordine alla **regolarità tecnica**, si esprime **PARERE: favorevole/contrario** per i seguenti motivi:

Calatabiano li 08/03/2018

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA (1)



(1) Specificare: AMMINISTRATIVA – ECONOMICO-FINANZIARIA – TECNICA – ENTRATE – SUAP ECOLOGIA ED AMBIENTE - VIGILANZA



**COMUNE DI CALATABIANO**  
**(Città Metropolitana di Catania)**

**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

*Al Segretario Comunale*

**Prot. 03/2018 del 13/02/2018**

**Oggetto: Nota di Trasmissione: Verbale Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Calatabiano n. 04/2018, n. 05/2018, n. 12/2018 del 13/03/2018**

**Con la presente si trasmettono i Verbali in Oggetto indicato**

**Calatabiano, 13/03/2018**

**Il Collegio dei Revisori dei Conti**

**F.to PAVONE Domenico; (Presidente)**

**F.to FONTE Giuseppe; (Componente)**

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE  
Ufficio Protocollo  
Protocollo N.0003314/2018 del 13/03/2018



**COMUNE DI CALATABIANO**  
**(Città Metropolitana di Catania)**

**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

Verbale n. 04 del 13/03/2018

**OGGETTO: Parere alla Proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 08/03/2018 ad Oggetto: “Piano di azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2018-2020”.**

**Il Collegio dei Revisore dei Conti**

**Premesso che:**

- In data 09/03/2018 è stata trasmessa a mezzo email p.e.c. Prot. 0003210/2018 – Trasmissione proposta di Giunta Comunale n. 27 del 08/03/2018.

**Visto:**

- Il Piano Azioni Positive (P.A.P.) per il Triennio 2018/2020 redatto ai sensi dell’ art. 48 del D.Lgs. 198/2006, recante “il codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’ art. 6 della L. 246/2005”.

**Considerata:**

- La finalità di favorire l’ occupazione femminile e realizzare l’ uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, anche mediante l’ adozione di misure, denominate azioni positive orientate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro.

**Preso atto**

- Dell’ assenza della Dott.ssa Maria Carrubba, per motivi di famiglia.

Tutto ciò premesso, visto e considerato il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Calatabiano **esprime parere FAVOREVOLE** alla Proposta di deliberazione di deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 08/03/2018 ad Oggetto: “Piano di azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2018-2020”.

Calatabiano, 13/03/2018

Il Collegio dei Revisori dei Conti

F.to PAVONE Domenico; (Presidente)

F.to FONTE Giuseppe; (Componente)

Il presente verbale di deliberazione, dopo lettura, si sottoscrive.

L'ASSESSORE ANZIANO

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

La presente Deliberazione è trasmessa :

ai Capigruppo, con nota

n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

L'Addetto

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo *on line*, dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, con il n. \_\_\_\_\_ del Registro pubblicazioni.

Il Messo Notificatore

#### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del Messo Notificatore, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi, a norma dell'art. 11 della L.R. n. 44/91 e ss. mm. ed ii., dal ..... al ..... e che contro la stessa non sono stati presentati reclami.

li .....

IL SEGRETARIO COMUNALE

#### LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA:

( ) ai sensi dell'art. 12, comma 1 - 2, della L.R. n. 44/91.

(1) Cancellare ciò che non interessa.

Dalla Residenza Municipale, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'Ufficio: \_\_\_\_\_

li \_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria