



Città di Modica

DELIBERAZIONE  
della  
GIUNTA COMUNALE  
N. 139 del 12 APR. 2018

Oggetto: Approvazione del Piano delle Azioni Positive- triennio 2018-2020, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs.n.198/2006.

L'anno duemiladiciotto il giorno DODICI del mese di APRILE alle ore 13:30 nel Palazzo di Città e nella stanza del Sindaco, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, alla quale risultano presenti:

		Presente	Assente
Abbate Ignazio	Sindaco	X	
Di Giacomo Orazio	Assessore	X	
Aiello Anna Maria	Assessore	X	
Linguanti Giorgio	Vice Sindaco	X	
Lorefice Salvatore Pietro	Assessore	X	
Florida Rita	Assessore	X	
Belluardo Giorgio	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. a) del d. Lgs. n.267/2000.

Assunta la presidenza, il Sindaco, Ignazio Abbate, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale all'esame della proposta di deliberazione in oggetto, in merito alla quale sono stati espressi i pareri di legge.

## LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione di pari oggetto, prot. n..19714 del 05/04/2018, sottoposta dal Segretario Generale e che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Preso atto che su tale proposta di deliberazione è stato espresso il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile del Settore proponente ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, della L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000, e che la stessa non richiede ulteriori pareri;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.R.E.L.;

Vista la L.R. n. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge

### DELIBERA

1. Di approvare e far propria la proposta di deliberazione di pari oggetto richiamata in premessa, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.

Letto, approvato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

---

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: [www.comune.modica.gov.it](http://www.comune.modica.gov.it).

Modica li

Il Segretario Generale

Il sottoscritto Gianluca Burderi, Responsabile del procedimento di pubblicazione, attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal 13 APR. 2018 al 28 APR. 2018, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. \_\_\_\_\_.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

---

---

### ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.

E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li

Il Segretario Generale

---

---

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale



Città di Modica

PROPOSTA di DELIBERAZIONE  
della GIUNTA COMUNALE

**Il Segretario Generale**

Prot. n. 19716 del 05 APR. 2018

**Oggetto:** Approvazione del Piano delle Azioni Positive- triennio 2018/2020, ai sensi dell'art.48 del D. Lgs. n.198/2006.

**Il Segretario Generale**

Dato atto:

- che, in ossequio alla normativa di cui al D. Lgs. n.198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 28 novembre 2005, n.246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli enti pubblici non economici, devono progettare ed attuare i Piani delle Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;
- che 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;

Visto l'art. 48 del suddetto D. Lgs. n.198/2006 avente per oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (D. Lgs. n.23 maggio 2000 n.196 art.7, comma ) che così recita: "*ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, e 57, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001, 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'art.42 del D.Lgs. n.165/2001, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, 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'art.42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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 fra i candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale";*

Richiamata:

- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE sull'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Visto l'art. 21 della Legge n.183/2010 che stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e 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... ;

Precisato che l'adozione del Piano delle Azioni Positive (c.d. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Ritenuto di proporre l'approvazione dell'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive (c.d. P.A.P.) coerente con la normativa comunitaria e nazionale, che determina la promozione dell'uguaglianza di genere, la parità e le pari opportunità a tutti i livelli, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi superiore a due terzi del totale;

Visto il D. Lgs. n.267/2000;

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

Visto l'O.R.E.L.

Vista la L.R. 48/91 e s.m.i.;

#### PROPONE

1. Di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, L. 241/1990 e ss.mm.ii.;
2. Di approvare il Piano delle Azioni Positive (c.d. P.A.P.) per il triennio 2018/2020, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico del bilancio dell'Ente;
4. Di dare mandato al Responsabile del I° settore di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;
5. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito Web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Il Segretario Generale



Sulla proposta di deliberazione di cui sopra sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000.

Parere del Responsabile del Settore proponente per la regolarità tecnica: favorevole /~~sfavorevole~~

Modica, li

Il Responsabile del Settore

Parere del Responsabile del settore finanziario per la regolarità contabile: favorevole /sfavorevole

Modica, li

Il Responsabile del Settore Finanziario

Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi degli artt. 153, 183, 191 del D.L.vo n.267/2000, con spesa da impegnare al cap. \_\_\_\_\_ del Bilancio 2018.

Modica, li

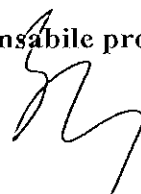
Il Responsabile del Settore Finanziario

La proposta infra riportata si compone di n. 7 pagine, incluso il presente prospetto,.

Visto  
L'Assessore al ramo



Il Responsabile proponente



La presente proposta è approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. 139 del 12 APR, 2018

Il Segretario Comunale





**Città di Modica**

[www.comune.modica.gov.it](http://www.comune.modica.gov.it)

**PIANO**  
**DELLE AZIONI POSITIVE**  
**PER IL TRIENNIO 2018-2020**  
**IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'**

## Premessa e quadro normativo

Il Piano triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n.198/2006 " Codice delle pari opportunità" , con la finalità di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministro per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

L'art. 21 della Legge n.183/2010 stabilisce che " le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e 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 vilenza morale e psichica al proprio interno".

La direttiva 4 marzo 2011 del Ministero della Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità " l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta e indiretta che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità lingua, estendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriere e alla sicurezza".

## Analisi del contesto organizzativo del Comune di Modica

L'analisi del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato evidenzia un costante calo e a seguito dei prepensionamenti operanti ai sensi dell'art. 2, comma 3, della legge n.125/2013 e della circolare 27/4/2014 in ordine ai prepensionamenti e dei pensionamenti ordinari , mentre dall'altra parte vi è una sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini.

Allo stato attuale il personale dipendente del Comune di Modica a tempo indeterminato è pari ad 409 unità così come riportato nelle sotto indicate tabelle suddiviso in :

Totale n.404  
Donne n.202  
Uomini n.202

SETTORE	DONNE	UOMINI	TOTALE
I	51	36	87
II	13	8	21
III	19	17	36
IV	15	14	29
V	5	12	17
VI	14	25	39



VII	40	10	50
VIII	12	37	49
IX	7	9	16
X	9	28	37
XI	8	2	10
STAFF SINDACO	4	4	8
EXTRA	5	0	5

categoria	maschi	femmine	totale
A	20	19	39
B	38	40	78
C	101	114	215
D	43	29	72

Le Posizioni Organizzative e Posizioni di Lavoro Responsabili di Settore sono in numero di 11 di cui:

- n. 9 uomini,
- n.2 donne,
- n.1 Segretario Generale, uomo.

In questo contesto la valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo costituiscono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

## **Obiettivi**

Il Comune di Modica con il presente piano delle Azioni Positive si propone di perseguire nell'arco temporale del triennio i seguenti obiettivi:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità promuovendo la partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale senza discriminazione di genere e considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Fornire opportunità di carriere e di sviluppo professionale sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni e di carriere, incentivi e progressioni economiche.
- Istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'art.57 del D. Lgs. n.165/2001.

## **Azioni Positive**

Azione positiva 1 : i percorsi formativi dovranno svolgersi, ove possibile, in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e con le esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia trovando soluzioni atte a conciliare le esigenze sopra dette con quelle formative/professionali.

Azione positiva 2: mantenere la flessibilità oraria in atto vigente, prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;

Azione positiva 3: assicurare a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri uffici e valutando le eventuali richieste espresse dai dipendenti in tal senso.

Azione positiva 4: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o da chi ha sostituito il dipendente assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

Azione positiva 5: implementazione dei contenuti sul sito web di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro .

## **Durata**

Il presente Piano, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.n.198/2006, ha durata triennale per le annualità 2018-2019-2020.

Nel periodo di vigenza, potranno essere presentati pareri, consigli, informazioni, osservazioni e suggerimenti, in modo da poterlo rendere uno strumento effettivamente dinamico ed efficace per poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento