



Comune di Milazzo

(Provincia di Messina)
1° Settore Ufficio Deliberazioni

ORIGINALE	di DELIBERAZIONE della GIUNTA MUNICIPALE
COPIA	

N. 22 Registro deliberazioni Del 31/01/2022	OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive triennio 2022/2024.
---	--

L'anno duemilaventidue, il giorno trentuno del mese di gennaio, alle ore 13.15 e segg. nella Sede municipale,

La Giunta municipale di Milazzo si è riunita con l'intervento dei Signori:

N.ro	Cognome	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	MIDILI	Giuseppe	Sindaco	X	
2	ALESCI	Francesco	Assessore	X	
3	ROMAGNOLO	Santi	Assessore	X	
4	NICOSIA	Antonio Franco	Assessore	X	
5	DE GAETANO	Giuseppina Beatrice	Assessore	X	
6	MELLINA	Roberto	Assessore	X	
7	CAPONE	Maurizio	Assessore	X	

Presiede il Sindaco Dott. Giuseppe Midili.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Andreina Mazzù.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza e constatato la presenza del numero legale, invita la Giunta municipale a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

In continuazione di seduta

VISTA la proposta di deliberazione di cui in oggetto, il cui testo è riportato nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO che la proposta è munita dei pareri e dell'attestazione prescritti dagli articoli 53 e 55 della Legge 08.06.1990, n. 142, che ha modificato l'Ordinamento regionale EE.LL. per effetto dell'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11.12.1991, n. 48, resi dai Dirigenti competenti come da relazioni in calce alla proposta medesima;

FATTO PROPRIO il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente nella Regione siciliana;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e termini di legge;

D E L I B E R A

di approvare la proposta di cui in premessa nel testo risultante dal documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente esecutivo.

1. The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions and activities. It emphasizes the need for transparency and accountability in financial reporting.

2. The second part of the document outlines the various methods and techniques used to collect and analyze data. It includes a detailed description of the experimental procedures and the statistical analysis performed.

3. The third part of the document presents the results of the study. It includes a series of tables and graphs that illustrate the findings of the research. The data shows a clear trend of increasing activity over time.

4. The fourth part of the document discusses the implications of the findings. It suggests that the results have significant implications for the field of study and may lead to further research in this area.

5. The fifth part of the document concludes the study. It summarizes the key findings and provides a final statement on the importance of the research.



COMUNE DI MILAZZO

Città Metropolitana di Messina

2° SETTORE – Finanze Tributi e Personale
2° Servizio - Gestione Risorse Umane

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 10 DEL 31.01.2022

IL PROPONENTE: 

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive triennio 2022/2024

Premesso che in ottemperanza all'art. 48 del Decreto Legislativo 198 dell'11 aprile 2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", 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, di durata triennale, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Considerato che detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

che, 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;

Vista la direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*";

Tenuto conto che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì l'occasione per creare, su misura dell'Ente, uno strumento concreto per l'applicazione delle pari opportunità nella realtà dell'Ente stesso, in relazione alle sue dimensioni ed alla sua struttura organizzativa;

Dato atto che la bozza del suddetto Piano Triennale Azioni Positive 2022/2024 è stato trasmesso alla Consiglieria Provinciale di Parità, con nota prot. n. 7176 del 25/01/2022 a tutt'oggi non riscontrata;

Presa visione del Piano delle Azioni positive per il triennio 2022/2024 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTI:

- il D.Lgs. 165/2001, e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. 198/2006, e ss.mm.ii.;
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;

Tutto ciò premesso;

PROPONE

per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono integralmente ripetute ed approvate:

- 1) di approvare il Piano di Azioni positive per il triennio 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 dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (Allegato A);
- 2) di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 3) di dare mandato al Dirigente del 2° Settore, servizio Gestione Risorse Umane, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
- 4) di dare atto che il presente piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
- 5) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di provvedere in merito.



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI MILAZZO

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Milazzo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, ai sensi della vigente legislazione in merito.

Attraverso la predisposizione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, questo Comune intende consolidare quanto già realizzato in passato in materia di pari opportunità tra uomini e donne, ed ampliare ulteriormente le proprie azioni al fine di favorire, nel rispetto della normativa vigente e dei CCNLL, un'organizzazione del lavoro compatibile con le esigenze familiari e professionali di ogni dipendente.

Il benessere organizzativo diviene elemento di motivazione ed impegno nello svolgimento delle proprie mansioni portando ad un miglioramento anche dei servizi offerti sul territorio ed all'utenza.

1. Analisi di contesto.

Nell'anno 2021 si è proceduto all'assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico per mobilità volontaria.

Sono stati indetti 2 concorsi pubblici per l'assunzione di n. 2 figure dirigenziali, di cui una Contabile (definito a dicembre 2021) ed una Tecnica (concorso ancora in fase di espletamento).

Di seguito il quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/trici, scaturito dall'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2021, alla luce delle variazioni registrate nel corso dell'anno (assunzioni, pensionamenti, decessi):

Dipendenti	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenti	2 (di cui uno cat D3 con incarico ex art 110 TUEL)	1	3
Cat. D3	5	4	9
Cat. D	10	16	26
Cat. C	40	96	136
Cat. B3	10	-	10
Cat. B	3	28	31
Cat. A	14	9	23
TOTALE	84	154	238

Distribuzione del personale per genere e orario di lavoro

Dipendenti	Maschi	Femmine	Totale
Tempo pieno	51	39	90
Tempo parziale	33	115	148

Dall'analisi delle superiori tabelle si evince che risulta necessario riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.

In aumento invece la netta superiorità femminile sotto il profilo numerico generale all'interno dell'organico dell'ente: molto rilevante risulta tale divario nelle categorie C e B.

Al contrario la cat. B3, ove non si conta personale di genere femminile, e la cat. A, dove la presenza femminile è inferiore.

2. LE AZIONI DEL PIANO

Il presente Piano, a prosecuzione della strategia avviata con i precedenti, si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità, come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive, misure temporanee speciali, come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica, si confermano tutti gli obiettivi di carattere generale indicati nel precedente Piano triennio 2021/2023, e si aggiornano alla situazione attuale dell'Ente.

Rimane invariata la metodologia già attivata dall'Ente per perseguire detti obiettivi generali attraverso l'attuazione di azioni rivolte non a privilegiare esclusivamente il genere femminile ma a focalizzare l'attenzione più che sui singoli generi sul raggiungimento del benessere generale **della struttura**, fatta sia da uomini che da donne.

Pertanto, gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nell'arco del triennio sono:

Obiettivo 1: promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità;

Obiettivo 2: promuovere il tema del benessere dei dipendenti con particolare attenzione al benessere organizzativo del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento;

Obiettivo 3: garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti dando particolare rilievo alla tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni;

Obiettivo 4: favorire politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio;

Obiettivo 5: promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale;

Obiettivo 6: approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

l'Obiettivo 7: Istituire e promuovere la figura del Consigliere/a di fiducia, completamento funzionale degli assetti interni, che affianchi l'attività del CUG dedicandosi in particolar modo alla cura di casi singoli e specifici.

OBIETTIVO 1: Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità	
Sotto-obiettivi	Azioni
Supportare l'attività del CUG affinché giunga a regime in tempi brevi	- Incrementare le attività dello Sportello CUG per i dipendenti e darne la massima diffusione. - Pubblicare e diffondere le iniziative del CUG (informare i dipendenti sul ruolo, funzioni e azioni del CUG, inviare mediante posta elettronica le informative, organizzare incontri sui vari temi)
Analizzare ed attuare le proposte del CUG a seguito dell'attività svolta	Il Comitato si impegna a relazionare al Sindaco ed ai dipendenti comunali sull'attività svolta e sui suoi interventi propositivi, consultivi e di verifica

OBIETTIVO 2: Promuovere il tema del benessere dei dipendenti con particolare interesse al benessere organizzativo del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento	
Sotto-obiettivi	Azioni
Incentivare l'attenzione alla prevenzione	Studio di fattibilità per l'organizzazione di giornate dedicate a visite specialistiche gratuite rivolte al personale
Indagine sullo stato di benessere organizzativo dell'Ente: individuazione di punti di forza e di criticità	- Monitoraggio del benessere organizzativo attraverso questionari sulle esigenze del personale e/o interviste singole. - Coinvolgimento del CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire proposte
Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti	- Censimento della capacità professionali dei dipendenti - Valorizzazione e gratificazione delle capacità professionali al fine di migliorare la qualità del lavoro - Porre particolare attenzione ai titoli di studio e professionali al fine di dare valore alla formazione di ciascun dipendente
Verifica del percorso per il miglioramento del benessere organizzativo	- Almeno 2 incontri l'anno tra dipendenti, dirigenti, amministratori e CUG - Organizzazione di iniziative formative per il personale sui temi del benessere organizzativo - Istituzione di un gruppo di lavoro per proposte di miglioramento sui temi del benessere organizzativo

OBIETTIVO 3: Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti dando particolare rilievo alla tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni	
Sotto-obiettivi	Azioni
Evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni di conflittualità	• Favorire le relazioni interpersonali • Verificare la possibilità di reperire uno spazio adeguato, preferibilmente all'interno della sede municipale, per la pausa pranzo
Garantire l'eliminazione di atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente anche in forma velata	Segnalazione diretta del dipendente allo Sportello CUG e, nelle more della sua istituzione, al Segretario Generale
Garantire l'eliminazione di atteggiamenti vessatori, discriminatori, di pressioni o molestie sessuali, di fenomeni di mobbing	Segnalazione diretta del dipendente allo Sportello CUG Incontri di formazione e sensibilizzazione

OBIETTIVO 4: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro e vita familiare attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio	
Sotto-obiettivi	Azioni
Flessibilità orario di lavoro	• Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali • Tutelare il mantenimento e la concessione dei part-time legato a motivi familiari
Diffusione della modalità di lavoro in smartworking	Tutelare e mantenere le modalità di smartworking già avviate Ideare nuovi progetti di smartworking anche su proposta degli stessi dipendenti
Sperimentare azioni per ridurre le assenze correlate a problemi di organizzazione familiare	• Studio di fattibilità per proporre servizi per i dipendenti in convenzione con strutture sanitarie/sportive/ricreative/culturali con particolare attenzione ai servizi di assistenza e cura per gli anziani non autosufficienti • Studio di fattibilità per l'individuazione di strumenti di finanziamento per le sperimentazioni anche attraverso l'utilizzo di fondi europei

OBIETTIVO 5: Promuovere le pari opportunità all'interno dell'ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale	
Sotto-obiettivi	Azioni
Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso al lavoro	• Formazione ed aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere. • Previsione di una riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o

	selezione. • Obbligo di garantire che non vi siano posti in dotazione organica prerogativa di soli uomini o di sole donne • Utilizzo di un linguaggio negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di riferimento ad un solo genere qualora si debba indicare una collettività mista (ad es. “persone” al posto di “uomini” e “lavoratori e lavoratrici” al posto di “lavoratori”)
Fornire opportunità di sviluppo della professionalità senza distinzione di genere	• Programmare percorsi formativi specifici rivolti a tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, in orari compatibili con quelli dei dipendenti in part-time o con flessibilità particolari • Affidare incarichi di responsabilità senza discriminazioni, solo sulla base della preparazione e professionalità
Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità	Istituzione sulla home page del sito istituzionale dell'ente di una apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo

OBIETTIVO 6: Approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione	
Sotto-obiettivi	Azioni
Aggiornamento del DVR (Documento di valutazione dei rischi) con l'analisi stress lavoro correlato	• Procedere alla periodica consegna del questionario e relativa analisi dei risultati • Comparare i risultati con l'analisi stress lavoro correlato inserita nel DVR • In presenza di fattori di rischio individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare e/o ridurre i rischi di stress
Facilitare l'accesso al luogo di lavoro in caso di situazioni fisiche particolari (gravidanza, impedimenti fisici temporanei)	Riservare temporaneamente parcheggi nelle immediate vicinanze del palazzo comunale
Garantire un ambiente climaticamente confortevole	Monitorare la presenza e la funzionalità di condizionatori, pompe di calore o altra strumentazione simile Individuare le risorse per l'acquisto laddove mancanti, con precedenza ai dipendenti gravati da patologie.

OBIETTIVO 7: Istituire e promuovere la figura del Consigliere/a di fiducia	
Sotto-obiettivi	Azioni
Stabilire le modalità di individuazione di detta figura	• Individuazione all'interno dell'Ente tra esponenti che non ricoprono cariche “gestionali o di governo” oppure • individuazione tramite selezione pubblica, o nomina presso albi o ordini tra soggetti esterni all'Amministrazione
Promuovere la figura del Consigliere/a di fiducia	Facilitare la necessaria collaborazione di detta figura con il CUG e la Consiglieria provinciale di parità nonché con i CUG di altre amministrazioni per un costruttivo confronto

Il CUG svilupperà azioni concrete per la realizzazione del presente Piano.

ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE.

L'attività al Piano di Azioni Positive sarà preventivamente discussa nell'ambito del Comitato Unico di Garanzia, e verrà periodicamente monitorata attraverso incontri specifici prima dell'avvio dei progetti e, in generale con cadenza almeno semestrale.

Perché il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazioni di intenti, gli obiettivi in esso previsti devono essere concretizzati nell'avvio di azioni di tipo integrato che possano produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale 2022/2024.

Il Piano sarà pubblicato sul sito Internet istituzionale dell'ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

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

1 PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA DELL'ATTO
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere

favore

Milazzo, 31-1-2022

IL DIRIGENTE f.f.
Segretario Generale
Dott.ssa Andreina Mazzù

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere

/

Milazzo,

IL DIRIGENTE f.f.
Segretario Generale
Dott.ssa Andreina Mazzù

Il presente verbale, salvo ulteriore lettura e approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 186 dell'ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana approvato con legge regionale 15 Marzo 1963 n°16, viene sottoscritto come segue:

L'Assessore Anziano

IL PRESIDENTE

Il Segretario Generale

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione dell'addetto all'albo

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n°44 e successive modifiche ed integrazioni (L.R. 28 Dicembre 2004 n°17 art. 127 comma 21)

☐ è stata affissa all'albo pretorio comunale il 01.02.2012 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, comma 1);

Dalla Residenza Comunale, li _____

Il Segretario Generale

L'addetto all'albo

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni

E DIVENUTA ESECUTIVA

- ☐ il giorno _____, per decorso del termine di 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).
- ☐ il giorno della sua adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).

Dalla Residenza Comunale, li _____

Il Segretario Generale

La presente deliberazione è copia conforme all'originale.	La presente deliberazione esecutiva è stata oggi trasmessa al Dipartimento _____
Milazzo, li _____	Milazzo, li _____
Il Segretario Generale	Il Responsabile dell'U.O.