



COMUNE DI TRECASTAGNI

Città Metropolitana di Catania

Ufficio di Segreteria Generale

Verbale della Commissione Unica di Garanzia

Il giorno sette del mese di settembre alle ore 16,30, regolarmente convocata, si è tenuta la seduta del Comitato Unico di Garanzia nella composizione indicata nel provvedimento del Segretario Generale n°1 del 13/04/2021 come modificato con provvedimento n°14 del 24/08/2022.

Sono presenti:

- Presidente della Commissione – Dott.ssa Deborah Maria Casabona;
- Componente: Geom. Silvestro La Mastra
- Componente: Sig. Martino Grosso
- Componente: Dott.ssa Maria Stefania Raciti
- Componente: Rag. Vincenza Murabito

La Commissione, valutata la proposta presentata e che si allega al presente verbale, ritenuta la stessa, nella rimodulazione espressa per il triennio 2022/2024, fattiva e coerente alle azioni già intraprese e nella considerazione che le stesse vanno perseguite nella continuità amministrativa,

APPROVA

Il Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 e il Piano annuale 2022 nella formulazione di cui all'allegato "A".

Dispone che il presente verbale venga trasmesso al Responsabile Settore AA.GG. per l'approvazione ai sensi di legge e per gli adempimenti consequenziali.

Trecastagni 07/09/2022

Il Presidente del CUG: Dott.ssa Deborah Maria Casabona

Componente: Geom. Silvestro La Mastra

Componente: Sig. Martino Grosso

Componente: Dott.ssa Maria Stefania

Componente: Rag. Murabito Vincenza



COMUNE DI TRECASTAGNI

Città Metropolitana di Catania

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024 E PIANO ANNUALE 2022 (articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e ss.mm.ii.)

FONTI NORMATIVE.

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.
- D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”.
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”.

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI.

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”, ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita, rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo - donna.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede: “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

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO al 31.12.2021.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI: N. 65

DONNE: N. 40

UOMINI: N. 27

così suddivisi:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AFFARI GENERALI E SOCIALI	6 *	26	32
FINANZIARIA - TRIBUTI E COMMERCIO	1	8	9
URBANISTICA	5	3	8
LL.PP. - ESPROPRI E MANUTENZIONE	6	2	8
POLIZIA MUNICIPALE	8		8
TOTALE	26	39	65

* n. 1 dipendente sospeso

LAVORATORI	Cat. D a tempo indeterminato	Cat. D a tempo determinato	Cat. C a tempo indeterminato	Cat. C a tempo determinato	Cat. B a tempo indeterminato	Cat. A a tempo indeterminato	TOTALE
Donne		2*	17		11	9	39
Uomini	2		10	2	4	8	26
Totale	2	2*	27	2	15	17	65

*n. 2 unità in regime di Convenzione e n. 1 in regime di Comando da altri Enti.

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati Responsabili di Settore cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n.267/2000:

Donne: n. 1 (unità "in regime di Comando")

Uomini: n. 4 (di cui n. 1 unità "in regime di Convenzione").

Segretario Comunale: n. 1 Donna.

All'interno della tabella deve considerarsi che n. 40 dipendenti sono a tempo parziale, a 24 ore settimanali.

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, in quanto, al momento, sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi. Si prende atto, infatti, che se la squadra tecnico-manutentiva ha una composizione prevalentemente maschile, per contro sussiste prevalenza femminile nella categoria C .

Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso in ragione delle situazioni soggettive e oggettive dei lavoratori/lavoratrici

Azione	3
Titolo	Banca delle ore
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro
Descrizione intervento	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità

azione	4
Titolo	Corsi/seminari di formazione e/o di aggiornamento.
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente, quando necessarie
Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia
Descrizione intervento	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da

	copertura del posto dall'esterno.
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale, Segretario Comunale e Strutture di vertice coinvolti nelle procedure
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Regione Sicilia ed alla Consigliera di parità.

Trecastagni 07.09.2022

Handwritten signatures in black ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.