



Comune di Sclafani Bagni
Città Metropolitana di Palermo

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Prot. n. SCL-2022-0001276

del 23 marzo 2022

Oggetto: trasmissione verbale n. 1 del 23 marzo 2022.

Al Sindaco
(sig. Giuseppe Solazzo)
sindaco@comune.sclafani-bagni.pa.it

All'Assessora alle Pari Opportunità
(ins. Lucia Maria Fatima Capuano)
luciacapuano@live.it

Al Segretario comunale
(dott. Mario Chimento)
segretario@comune.sclafani-bagni.pa.it

All'Ufficio Personale
segreteria@comune.sclafani-bagni.pa.it

Ai componenti del CUG:
sig.ra Quinto Orazia Concetta
servsoc@comune.sclafani-bagni.pa.it

sig.ra Capuano Maria Soccorsa
segreteria@comune.sclafani-bagni.pa.it

In allegato alla presente si trasmette verbale n. 1 del 23 marzo 2022.

Il presidente.
(Leonardo Chimento)





Comune di Sclafani Bagni
Città Metropolitana di Palermo

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Verbale n. 1/2022 del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del comune di Sclafani Bagni.

L'anno duemilaventidue, alle ore 11:00, del giorno uno del mese di marzo, presso l'ufficio Servizi Sociali del comune di Sclafani Bagni, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia previa convocazione da parte della Presidente - protocollo n. SCL-2022-0001241 del 21 marzo 2022- per discutere il seguente ordine del giorno:

- 1) Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;
- 2) Varie ed eventuali.

Risultano presenti entrambi i componenti del CUG, il Presidente sig. Chimento Leonardo e il componente supplente sig. Serio Vincenzo.

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

premesso che ai sensi dell'articolo 11 del "*Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del comune di Sclafani Bagni*" è stato predisposto un "*Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024*" da proporre alla Giunta comunale;

Dopo la lettura della proposta di "*Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023*" e ampia discussione;

Con votazione unanime favorevole;

APPROVA

l'allegata proposta di "*Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024*" da proporre alla Giunta comunale per l'approvazione.

Copia del presente verbale e del "*Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024*" saranno trasmessi al Sindaco, all'Assessora alle Pari Opportunità, al Segretario comunale, all'Ufficio Personale e ai Componenti supplenti del CUG.

Si dispone la pubblicazione del presente verbale nell'apposita area CUG del sito www.comune.sclafanibagni.pa.it.

La seduta si conclude alle ore 11:20.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il comitato
Presidente - sig. Leonardo Chimento

Componente – sig.ra Maria Soccora Capuano

Comune di Sclafani Bagni
Città Metropolitana di Palermo

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024
(articolo 48 decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198)

Descrizione introduttiva

Il Piano di azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", vuole porsi nel contesto del comune di Sclafani Bagni come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nell'organizzazione del comune di Sclafani Bagni è presente una forte componente maschile e per questo motivo, nella gestione del personale, è necessario porre un'attenzione particolare nell'implementazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano potrà permettere a tutto il personale interessato di espletare le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazione di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere sempre più dinamico ed effettivamente efficace.

AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Il Piano di azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Piano si propone di:

- a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere garantendo, quindi, la partecipazione a corsi di formazione qualificati;
Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore: tutte le richieste, ivi comprese quelle provenienti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sono convogliate al Responsabile del Settore Amministrativo-Finanziario che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale;
- c) rimuovere o attenuare le difficoltà connesse alla condizione di madre, sì da conciliare la vita professionale con la vita familiare e con le esigenze educative ed affettive della prole – specie nei primi anni di vita – mediante la previsione dell'obbligo di stringente motivazione, correlata a ineludibili ed oggettive esigenze di interesse pubblico, per la negazione di ogni richiesta di orario di lavoro flessibile che si appalesi funzionale alla finalità indicata. Ferma restando la disciplina del CCNL, si deve comunque cercare di individuare sempre la soluzione che realizzi il migliore temperamento delle esigenze della lavoratrice con l'interesse pubblico;
- d) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- e) migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- f) prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro, mediante la programmazione di specifici seminari a tema, con obbligo di partecipazione di tutto il personale, e mediante l'inserimento di quesiti mirati all'interno dei questionari finalizzati alla rilevazione del benessere organizzativo e della qualità del lavoro;
- g) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso o selezione;
- h) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- i) promuovere la partecipazione delle donne ad ogni occasione di confronto tra l'Ente e la cittadinanza, sia che si svolga nelle sedi istituzionali (per esempio: Consiglio comunale), che in sedi extra istituzionali;
- j) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna, conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.