



COMUNE DI PALAZZO ADRIANO

PROVINCIA DI PALERMO

PAESE A VOCAZIONE TURISTICA

D. A. 2101 del 02/12/2014

ESECUZIONE IMMEDIATA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 73 del 28 GIU. 2016

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

Proponente: Il Sindaco

PREMESSO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma 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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: "ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 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 Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, 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 tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro 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", richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il 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;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale a qualsiasi titolo;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. 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;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2016/2018, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 12 del Regolamento Comunale per il funzionamento del C.U.G. approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 13/02/2014, 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;

PROPONE

Alla Giunta Comunale di deliberare quanto segue

- 1. DI RITENERE** la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
- 2. DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
- 3. DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 4. DI DARE** mandato al Responsabile del Servizio del Personale, 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 " trasparenza".



Il Proponente
Il Sindaco



COMUNE DI PALAZZO ADRIANO
Provincia di Palermo

Foglio dei pareri resi ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30 e ss. mm. ii.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

Per quanto concerne la regolarità amministrativa il sottoscritto esprime parere favorevole,

Palazzo Adriano, 28.06.2016

Il Responsabile del Settore I°
G. B. Parrino

Per quanto concerne la regolarità contabile il sottoscritto esprime parere

Palazzo Adriano,

Il Responsabile del Settore Economico - Finanziario
Dr. Giuseppe Parrino

Per l'impegno della somma di _____ si attesta, ai sensi dell'art. 55 della legge 142/90, e succ. m. e i. la copertura finanziaria essendo in atto valido ed effettivo l'equilibrio finanziario tra entrate accertate ed uscite impegnate.

Imputazione: Intervento n.

Li

Il Responsabile del Settore Economico- Finanziario
Dr. Giuseppe Parrino

Parere del Revisore Unico dei Conti: _____

li:



COMUNE DI PALAZZO ADRIANO (PA)

PAESE A VOCAZIONE TURISTICA (D.A. 2101 del 02/12/2014)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

periodo 2016-2018

PREMESSA

Il Comune di Palazzo Adriano, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari 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.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani azioni positive, tra 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 tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Con delibera n. 108 del 07/08/2014. si provveduto alla parziale modifica della delibera di G. C. n. 2 del 14/01/2014, di costituzione del CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale ha – tra l'altro – compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.



ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Palazzo Adriano prevede N.32 posti (di cui vacanti n.9)

Personale Contrattista (Legge 16/2006 e ex art.110, comma 2,D.Lgs.267/2000) n. 22 unità

Distribuzione del personale attuale (compreso il personale contrattista) per genere

lavoratori numero %

Donne n. 26 perc. 57,77%

Uomini n. 19 perc. 42,22 %

Totale n. 45

A tale situazione si aggiunge un Segretario Comunale (donna) in convenzione con altro Comune.

Distribuzione del personale attuale per genere tra le varie Categorie

lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	totale %
Uomini	3	6	4	6	42,22 %
Donne	1	16	1	8	57,77 %

Per quanto riguarda l'area delle **Posizioni Organizzative**, la situazione è la seguente:

posizioni organizzative	donne	uomini	totale
Settore 1	0	1	1
Settore 2	0	1	1
Settore 3	0	1	1
Settore 4	1	0	1

Distribuzione del personale attuale per genere e per età anagrafica

Uomini	tra 25 e 29 anni	0	Donne	tra 25 e 29 anni	0
"	tra 40 e 44	4	"	tra 40 e 44	3
"	tra 45 e 49	3	"	tra 45 e 49	5
"	tra 50 e 54	2	"	tra 50 e 54	8
"	tra 58 e 59	6	"	tra 58 e 59	3
"	tra 60 e 64	5	"	tra 60 e 64	6
"	tra 65 e 67	0	"	tra 65 e 67	0
	Totale	20		Totale	25

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una prevalente presenza femminile.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e qualificazione del personale.

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
3. Il Comune assicura 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 in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:



A
F
a

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
2. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.
3. 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 forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.
4. con decorrenza dall'anno 2016, possibilità di fruire di permessi da recuperare nel limite di 36 ore annue per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nel limite di 24 ore annue per il personale con contratto a tempo determinato, da recuperare nel mese successivo.
5. con decorrenza dall'anno 2016, facoltà di fruire delle 3 giornate annue di permesso retribuito per documentati motivi familiari/personali (di cui all'art. 19 c.2 del CCNL 1995) per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e n. 3 giornate annue di permesso retribuito per gravi motivi familiari al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'ex art. 4 legge 53/2000.

D) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.
2. sono state avviate le procedure per la nomina del Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.
3. si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi formativi.

E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

1. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.
3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Riferimenti normativi.

- D.Lgs. n. 196/2000 "disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999"
- D.Lgs. n. 165/2001 "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche introdotte



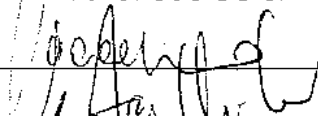
in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "collegato lavoro"

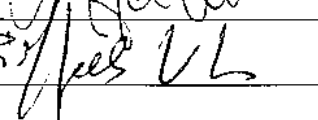
- D.Lgs. n. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna"

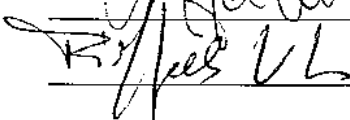
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

- D.Lgs. n. 5/2010 "attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".

I COMPONENTI DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA









LA GIUNTA COMUNALE

Riunitasi l'anno **duemilasedici**, il giorno VENTOTTO del mese di GIUGNO
alle ore 14,30 nella sala delle adunanze della sede Comunale, a seguito di regolare
convocazione ed essendo presenti i signori:

	Qualifica	Presente	Assente
Cuccia Carmelo Nicola	Sindaco	—	X
Gagliano Nicola	Vice Sindaco	—	X
Vaiana Vincenzo	Assessore	X	—
Bufalo Francesco	Assessore	X	—
Musso Veronica	Assessore	X	—
	Totale	3	2

Sotto la presidenza dell'assessore Vincenzo Vaiana con la partecipazione del Segretario Comunale dott.ssa Rosalia Giacchino.

Vista la sua estesa proposta di deliberazione relativa all'argomento in oggetto indicato;

Visti i pareri espressi dal Responsabile del settore interessato, ai sensi degli art. 53 e 55 della legge 142/90 recepita con L.R. 48/91;

Ritenuta la necessità di procedere in merito e fatte proprie le motivazioni e le argomentazioni adottate in ordine al provvedimento proposto;

Con voti favorevoli 3, contrari 2, astenuti — espressi in forma palese;

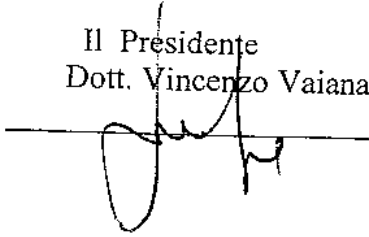
DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta di deliberazione avanti riportata relativa all'argomento in oggetto specificato.

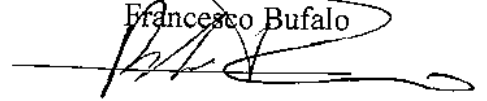
Con separata ed unanime votazione la presente deliberazione viene resa immediatamente eseguibile stante l'urgenza di provvedere in merito.

Letto, approvato e sottoscritto

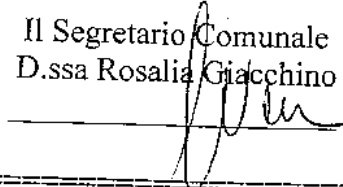
Il Presidente
Dott. Vincenzo Vaiana



L'Assessore Anziano
Francesco Bufalo



Il Segretario Comunale
D.ssa Rosalia Giacchino



N. _____ Registro di pubblicazione Albo Pretorio on-line.
Affissa all'albo pretorio on-line di questo Comune il _____ e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.
Palazzo Adriano, li _____

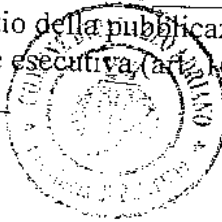
Il Messo Comunale
Vito Filippello

Il sottoscritto Segretario Comunale di questo Comune;
Visti gli atti d'ufficio,

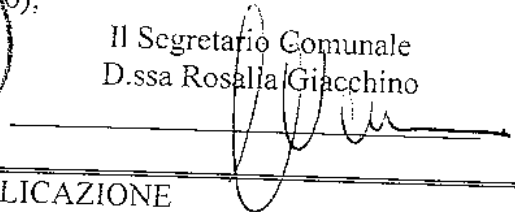
ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 28 GIU. 2016
 decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;
 perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 16);

Palazzo Adriano, li 28 GIU. 2016



Il Segretario Comunale
D.ssa Rosalia Giacchino



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune dal _____ al _____.
Contro la stessa non furono prodotti reclami od opposizioni.

Palazzo Adriano, li _____

Il Messo Comunale
Vito Filippello

Il Segretario Comunale
D.ssa Rosalia Giacchino

