

# COMUNE DI PALAZZO ADRIANO

Provincia di Palermo

## Deliberazione della Giunta Comunale

N. 64 del 20.05.2014

**ESECUZIONE IMMEDIATA**

Oggetto: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2014/2016 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. N. 198/2006.

L'anno **2014**, il giorno **Venti** del mese di **Maggio** alle ore 17,00 nella sala delle adunanze della sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle norme di legge.

Presiede l'adunanza il l'Ing. Carmelo Nicola Cuccia in qualità di Sindaco.

Sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg:

	<b>Qualifica</b>	<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
Cuccia Carmelo Nicola	Sindaco	X	—
Gagliano Nicola	Vice Sindaco	X	—
Vaiana Vincenzo	Assessore	X	—
Bufalo Francesco	Assessore	X	—
Musso Veronica	Assessore	X	—
	<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>—</b>

Con l'assistenza del Segretario Comunale D.ssa Rosalia Giacchino

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

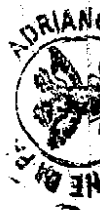
## LA GIUNTA COMUNALE

### VISTI:

- il parere tecnico favorevole espresso, ai sensi dell'art. 12 della L. R. 30/2000;
  - il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
  - il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
  - il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;
- Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

### DELIBERA

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 2014/2016, 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 sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. **DI DARE** mandato al Responsabile del Servizio Affari Generali, 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"
6. Con separata unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata di immediata esecuzione.





# COMUNE DI PALAZZO ADRIANO

Provincia di Palermo

Proposta di delibera per la Giunta Comunale n. 64 del 20 MAG. 2014

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014/2016 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.**



Palazzo Adriano, li 19/05/2014



Il Proponente  
Il Sindaco

Ing. Cuccia Carmelo Nicola

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014/2016 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 2014/2016, 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;

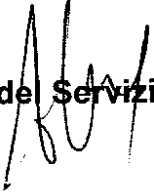
**CONSIDERATO** che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

### 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 2014/2016, 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 Resp. del Servizio



Il Proponente



**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 2014/2016 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.**

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

*Palazzo Adriano, 19/04/2014*

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  
Rag. Maurizio Di Franco

*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  
Rag. Maurizio Di Franco

*Parere del Revisore Unico dei Conti:* \_\_\_\_\_

*li:*

*Il Revisore Unico dei Conti*



**COMUNE DI PALAZZO ADRIANO**  
**PROVINCIA DI PALERMO**  
**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**  
**periodo 2014-2016**

**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. 106 del 22/11/2011. modificata ed integrata con delibera di G. C. n. 2 del 14/01/2014, la Giunta Comunale ha nominato il **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.36 posti (di cui vacanti n. 11)

Personale Contrattista (Legge 16/2006 e Legge 68/99) n. 22 unità

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

lavoratori numero %

Donne n. 27 perc. 57,44%

Uomini n. 20 perc. 42,55 %

Totale n. 47

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	2	7	4	7	42,55 %
Donne	1	17	1	8	57,44 %

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	1	Donne	tra 25 e 29 anni	0
"	tra 40 e 44 "	3	"	tra 40 e 44 "	3
"	tra 45 e 49 "	3	"	tra 45 e 49 "	11
"	tra 50 e 54 "	5	"	tra 50 e 54 "	4
"	tra 58 e 59 "	5	"	tra 58 e 59 "	3
"	tra 60 e 64 "	2	"	tra 60 e 64 "	6
"	tra 65 e 67 "	1	"	tra 65 e 67 "	0
<b>Totale</b>		<b>20</b>	<b>Totale</b>		<b>27</b>

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 di 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 riqualificazione 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:



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 2014, possibilità di fruire di permessi compensativi a giornata intera fino a 5 giorni per ogni anno solare.
5. con decorrenza dall'anno 2014, facoltà di fruire delle 3 giornate annue di permesso retribuito per documentati motivi familiari/personali (di cui all'art. 19 co.2 del CCNL 1995) a ore (proporzionate all'orario di lavoro individuale) anziché a giornata intera.

Tale scelta è motivata anche da esigenze di servizio in quanto si ritiene che l'assenza oraria rispetto all'assenza per giornate intere sia più confacente alle esigenze organizzative degli uffici.

#### **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. è stato nominato il 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 in/informativi.

#### **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.

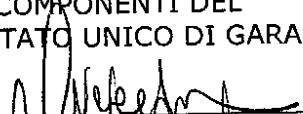
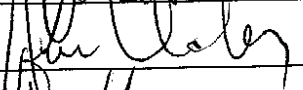
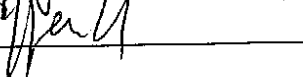
#### **Riferimenti normativi.**

- 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

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_



Il Sindaco  
Ing. Carmelo Nicola Cuccia



L'Assessore Anziano  
Dr. Vana Vincenzo

Il Segretario Comunale  
D.ssa Rosalia Giacchino

N. \_\_\_\_\_ Registro di pubblicazione Albo Pretorio  
Affissa all'albo pretorio di questo Comune \_\_\_\_\_  
Vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Messo Comunale  
Vito Filippello

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

ATTESTA

• Che la presente deliberazione:  
è stata affissa a questo Albo Pretorio di questo Comune, per 15 giorni consecutivi a partire dal \_\_\_\_\_, primo giorno successivo alla data dell'atto, come prescritto dall'art. 11 L.R. 44/91;

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 20 MAG 2014

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 12, comma 1);

perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 16);

Palazzo Adriano, li 20 MAG 2014



Il Segretario Comunale  
D.ssa Rosalia Giacchino

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune dal \_\_\_\_\_ a tutto il quindicesimo giorno successivo.

Palazzo Adriano, li \_\_\_\_\_

Il Messo Comunale  
Vito Filippello

Il Segretario Comunale  
D.ssa Rosalia Giacchino