



COMUNE DI PALAZZO ADRIANO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

ESECUZIONE IMMEDIATA

Deliberazione della Giunta Comunale

N° 23 del 15 FEB 2019

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006

L'anno **2019**, il giorno venerdì del mese di FEBBRAIO alle
ore 12,00 nella sala delle adunanze della sede Comunale, si è riunita la Giunta
Comunale convocata nelle norme di legge.

Presiede l'adunanza il sig. GranàGeom. Nicolò in qualità di Sindaco.

Sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg:

	Qualifica	Presente	Assente
GRANA' NICOLO'	Sindaco	X	—
CAMMARATA MICHELANGELO	Assessore	X	—
CUTTONARO PASQUALE	Assessore	X	—
GRANA' AURELIA	Assessore	—	X

Con l'assistenza del Segretario Comunale Reggente a Scavalco Dr.ssa Antonella Scibetta

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

**Proposta di deliberazione:
IL RESPONSABILE DEL SETTORE I**

il quale dichiara l'assenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione al presente provvedimento

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 recante "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."

VISTA la direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. congiuntamente 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, e invita le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alle citate previsioni normative, prescrivendo l'adozione di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto che le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti negativi indotti da possibili comportamenti discriminatori e sono dunque destinate a realizzare interventi di valorizzazione di lavoro della donna, nonché a riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

VISTO il Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 25 del 13/02/2014, che ha istituito il Comitato Unico di Garanzia previsto ex legge n. 183/2010;

VISTA la deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 82 del 30/08/2018 che individua i componenti del predetto Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) il quale ha compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione del piano di azioni positive;

VISTO l'allegato schema di P. A.P. 2019/2021, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, ai sensi dell'art. 12 del Regolamento citato volto a rappresentare l'attuale contesto di riferimento, gli obiettivi specifici e le azioni ed iniziative concrete finalizzate al perseguimento di una effettiva parità di entrambi i generi;

RAVVISATA la necessità di provvedere all'approvazione formale di detto Piano anche in considerazione della sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 consistente nella impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale a qualsiasi titolo;

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

VISTI:

Lo Statuto Comunale;

Il D. Lgs. 267/2000;

l'O.R.EE.LL. vigente in Sicilia;

La legge 25/12/2001 n. 448;

La Legge n. 183/2010;

Il D. Lgs. N. 165/2001;

PROPONE

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 2019/2021, 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 alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. DI DARE mandato al Responsabile del Servizio 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".
6. Di dichiarare il presente atto di immediata esecuzione, al fine di procedere, con urgenza agli atti consequenziali.



Il Proponente

Ins. G. Battista Paffino

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 2019/2021 Ai Sensi dell'art. 48 Del D.Lgs. N. 198/2006.

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

Palazzo Adriano, 15.02.2019



Il Responsabile del Settore I
Ins. G. Battista Parrino

Per quanto concerne la regolarità contabile il sottoscritto esprime parere

Palazzo Adriano, 15.02.2019



Il Responsabile del Settore Economico - Finanziario
Dr. Giuseppe Parrino



COMUNEDI PALAZZOADRIANO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021

PREMESSA

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 consistono in misure temporanee speciali volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3, comma 2, della Costituzione.

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.

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 progressioni 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.

Il presente P.A.P., infine, intende promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorisce il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Palazzo Adriano prevede N. 50 posti (di cui vacanti n. 31)
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. 23 perc. 56,10%

Uomini n. 18 perc. 43,90 %

Totale n. 41

Segretario Comunale reggente: donna;

Distribuzione del personale attuale per genere tra le varie Categorie

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	Tot. %
Uomini	3	5	4	4	16	39,02 %
Donne	0	14	1	10	25	60,98 %
Totale	3	19	5	14	41	

Area delle Posizioni Organizzative:

Posizioni Organizzative	Donne	Uomini	Totale
Settore 1	0	1	1
Settore 2	0	1	1
Settore 3	0	1	1

Distribuzione del personale attuale per genere e per età anagrafica:

	Classe di Età	Totale		Classe di Età	Totale
Uomini	tra 25 e 29 anni	0	Donne	tra 25 e 29 anni	0
	tra 30 e 34 anni	0		tra 30 e 34 anni	0
	tra 35 e 39 anni	0		tra 35 e 39 anni	0
	tra 40 e 44 anni	0		tra 40 e 44 anni	0
	tra 45 e 49 anni	3		tra 45 e 49 anni	3
	tra 50 e 54 anni	4		tra 50 e 54 anni	11
	tra 55 e 59 anni	6		tra 55 e 59 anni	4
	tra 60 e 64 anni	5		tra 60 e 64 anni	2
	tra 65 e 67 anni	0		tra 65 e 67 anni	3
	Totale	18		Totale	23

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

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021

1) 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.

5. Il C.U.G. dovrà essere modificato, garantendo la rappresentanza del genere femminile nella misura di almeno di 1/3 dei suoi componenti.

2) 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.

3) 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) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

1. nomina del c.d. "Medico Competente" al fine di garantire l'attuazione del programma di sorveglianza sanitaria sui dipendenti. (Det. Settore III° n. 400 R.G. /2018

2. nomina del Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione. (Det. Settore III° n. 399/2018 R.G.)

3. 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.

5) 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.

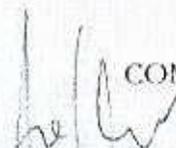
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

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.

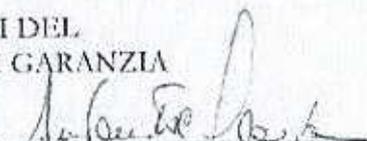
Riferimenti normativi.

- 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



Giuseppe Perino



Patrizia Sebelle

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione che precede;

Acquisiti, ai sensi dell'art. 1 lett. i) della L.R. 48/1991 e dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, i pareri dei settori interessati per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile;

- del Responsabile del Settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

Visto il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

Visto il D.Lgs. 165/2001;

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

Con votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

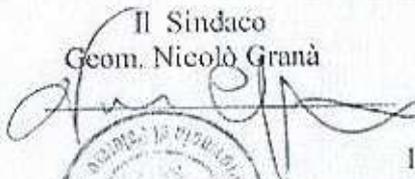
di approvare integralmente la superiore proposta di deliberazione relativa all'argomento in oggetto specificato

Con successiva separata votazione unanime e favorevole espressa in forma palese nei modi di legge

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L. R. 44/1991.

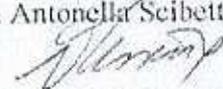
Il Sindaco
Geom. Nicolò Granà




L'Assessore Anziano
Dr. Cuttonaro Pasquale



Il Segretario Comunale
Dr.ssa Antonella Scibetta



N. _____ Registro di pubblicazione Albo Pretorio
Afflisa all'albo pretorio di questo Comune _____ 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 15 FEB 2019

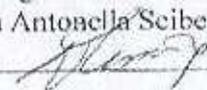
decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione

perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12);

Palazzo Adriano, li 15 FEB 2019



Il Segretario Comunale
Dr.ssa Antonella Scibetta



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
Dr.ssa Antonella Scibetta

