



L'Assessore Anziano
F.to AW. GIORGIA NAPOLI

Il Presidente
F.to dott. Salvatore Giardina

Il Segretario Comunale
(F.to dott. Massimo Fedele)

Affissa all'Albo Pretorio on-line il _____ E vi rimarrà per 15 giorni consecutivi	Defissa dall'Albo Pretorio on-line il _____
Il Responsabile dell'Ufficio Pubblicazione Sig.ra Bonomo Franca	Il Responsabile dell'Ufficio di Pubblicazione Sig. ra Bonomo Franca

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Su conforme attestazione del Responsabile dell'Ufficio Pubblicazione che copia integrale del presente verbale di deliberazione è stato pubblicato ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi a partire dal..... al.....

Mezzojuso li

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Massimo Fedele

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____
 il decimo giorno successivo dalla pubblicazione all'Albo Pretorio (art. 12 L.R. 44/91).
 perché dichiarata immediatamente esecutiva (artt. 12 e 16 L.R. 44/91).

Mezzojuso li 22/01/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to dott. Massimo Fedele)

E copia conforme all'originale
Mezzojuso li 23/01/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
(dott. Massimo Fedele)

COMUNE DI MEZZOJUSO

(CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO)

IMMEDIATA ESECUZIONE

COPIA VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. Reg. 7 del 22/01/2019

OGGETTO:	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021.
----------	---

L'anno duemiladiciannove, il giorno VE'NEDU' del mese di GENNAIO, alle ore 12:15 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.:

COGNOME e NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
GIARDINA SALVATORE	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NAPOLI GIORGIA	Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GEBBIA NICOLO'	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
DI GRIGOLI NICOLA	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PRESENTI N°		3	ASSENTI N° 1

Assume la presidenza il Sindaco Dr. Giardina Salvatore.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, Dott. Massimo Fedele

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sulla proposta allegata.

RELAZIONE E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO che la legge n.125 del 10 aprile 1991 prevede l'attuazione di una serie di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

VISTA la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre piani triennali 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;

VISTA la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle Pari Opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni siano oggetto di pianificazione;

CHE, in ottemperanza a quanto previsto nel citato D.Lgs. 198/2006, il Piano Triennale delle Azioni Positive predisposto da questo Comune viene inviato, per il relativo parere, alla Consigliera di Parità della Provincia di Palermo e alle Organizzazioni Sindacali;

PRESO ATTO che in caso di mancato adempimento, il decreto n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 – *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della pubbliche amministrazioni: Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente art. non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;*

VISTI:

- l'art. 21 legge n. 183/2010 (Collegato al Lavoro) che prevede l'istituzione del Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- la Direttiva della Funzione Pubblica 4 marzo 2011;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, all'art. 3 recita: *"L'Amministrazione Comunale garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, per il trattamento sul lavoro e nei percorsi di carriera. L'Amministrazione Comunale individua criteri certi e priorità nell'impiego flessibile del personale, purchè compatibile con l'organizzazione del lavoro, a favore di dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991 n. 266"*;

VISTO l'allegato Piano triennale delle azioni positive 2019/2021 redatto ai sensi della citata normativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'allegato Piano si ritiene coinvolgere il Comitato Unico di Garanzia, istituito dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (collegato alla manovra di finanza pubblica per gli anni 2009-2013) pubblicata sul S.O. N. 243 alla Gazzetta Ufficiale n. 262 del 9 novembre 2010, che è un organismo con compiti propositivi, consultivi, di verifica che contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, ancora in fase di costituzione;

VISTA la delibera della G.C. n. 43 del 14/05/2015, con la quale è stato istituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

VISTA la delibera della G.C. n. 47 del 21/05/2015, con la quale è stato approvato 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";

RITENUTO necessario ed urgente approvare il Piano delle Azioni Positive, anche al fine di adempiere agli obblighi di legge in materia e consentire all'Ente di non incorrere nelle sanzioni all'uopo previste;

VISTO il parere sotto riportato:

PARERE ESPRESSO AI SENSI DELL'ART. 12 DELLA L.R. 30/2000	
In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere favorevole	
Mezzojuso li, <u>22/01/2019</u>	Il Responsabile del Settore Amministrativo f.to Dott. Massimo Fedele (Segretario Comunale)

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE QUANTO SEGUE:

- 1. DI APPROVARE**, per il triennio 2019/2021, l'allegato Piano di Azioni Positive, tendente ad eliminare, sul luogo di lavoro, eventuali disuguaglianze che, di fatto, potrebbero ostacolare la piena partecipazione di donne e uomini e predisposto ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/05/2000 n. 196 e dall'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;
- 2. DI PUBBLICARE** il suddetto Piano all'Albo pretorio on-line, sul sito istituzionale dell'Ente, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente.
- 3. DI TRASMETTERE** copia di detto Piano ai Responsabili dei Settori dell'Ente, nonché alle OO.SS. e alla R.S.U. in conformità all'art. 42 del D. Lgs. 165/2001.
- 4. DI TRASMETTERE** altresì, le segnalazioni relative ad eventuali discriminazioni sul lavoro alla Consigliera provinciale di parità, alla quale vengono assegnati dal D.Lgs. 198/2006 e succ. modifiche ed integrazioni, tali compiti e funzioni;
- 5. DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91, stante l'urgenza di adottare gli adempimenti consequenziali.

Il Responsabile del Procedimento
f.to Sig.ra Rosa Cannizzaro

Il Proponente
Il Vice Sindaco
f.to Dott. ssa Giorgia Napoli

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la su estesa proposta di deliberazione relativa all'argomento in oggetto indicato;

VISTO il parere espresso dal Responsabile del Settore interessato;

RITENUTA la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le motivazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;

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

DELIBERA

- Di approvare integralmente la superiore proposta, ivi comprese le motivazioni di fatto e di diritto esposte in premessa.
- Con separata ed unanime votazione, resa in forma palese, la seguente deliberazione viene dichiarata immediatamente esecutiva.



COMUNE DI MEZZOJUSO

PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2019/2021

Il Piano triennale delle pari opportunità va presentato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 196

La mancata presentazione del Piano determina l'applicazione della sanzione prevista dal D.Lgs. n. 165/2001, art.6, comma 6 (*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 sottorappresentate, a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Norme di riferimento sono:

- La legge 9 dicembre 1977 n. 903: "Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro";
- Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e della legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";
- La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, richiamando la direttiva 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 di pari opportunità e delle valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Comune di Mezzojuso ha sempre avuto cura di offrire ai cittadini un ampio orario di apertura degli sportelli e nel contempo applicare al personale dipendente, quegli istituti contrattuali che consentono la flessibilità e l'adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità e responsabilità.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Le politiche di pari opportunità che il Comune di Mezzojuso intende avviare, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all'attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il mondo sono composti di uomini e donne: essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile.

L'Ente locale ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per prima promuovere la cultura delle "pari opportunità", adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, questo Comune intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

ART. 1

Obiettivi

Nel corso del triennio il Comune di Mezzojuso intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- **Obiettivo 3:** 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;
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **Obiettivo 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità.

ART. 2
Analisi dati del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data del 31.12.2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
Segretario Comunale	1	0
D	0	0
C	4	5
B	1	1
A	6	0
Totale	12	6

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (CONTRATTISTI)

Categoria	Uomini	Donne
C	2	24
B	2	12
A	0	4
Totale	4	40

Totale complessivo donne: n. 46 Totale

complessivo uomini: n. 16

Ambito di azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - pressioni o molestie sessuali;
 - casi di mobbing;
 - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione;
2. Adottare, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 5.10.2001, con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere contro le molestie sessuali;
3. Istituzione della delega alle Pari Opportunità;
4. Promozione della qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e un questionario sul benessere lavorativo;

5. Nomina, anche in forma associata con altri enti, del/della consigliere/a di fiducia a cui far pervenire le segnalazioni relative al punto 4.

Ambito di azione: assunzioni e qualificazione professionale (OBIETTIVO 2)

1. Assunzioni nel rispetto della legge comprese quelle di cui alla L. n. 903/77 — n. 125/91 — D.lgs. n. 196/2000;
2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
3. Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
4. Valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti senza distinzione di sesso;
5. Favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti modulando l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione provvedendo ad un'indagine attraverso un questionario da somministrare a tutti i dipendenti.
2. Organizzare i corsi di formazione articolando orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time,
3. Prestare attenzione al reinserimento del personale assente per molto tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Comune al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Favorire, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
2. Migliorare l'efficienza organizzativa degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura, formativi) anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

1. Istituire una pagina web a cura del Comitato Unico di Garanzia per la divulgazione della normativa sulle Pari Opportunità;
2. Divulgare materiale informativo sui temi delle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (aggiornamento costante del sito internet) o con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 3

Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2019/2021) dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo.

Il presente Piano è sottoposto alla consultazione della consigliera di parità della Provincia di Palermo e delle Organizzazioni Sindacali rappresentative del comparto delle autonomie locali.

Il Piano, non appena adottato, sarà pubblicato all'Albo pretorio del Comune, sul sito internet ed accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.