



Comune di Palma di Montechiaro
Provincia di Agrigento

Originale di Deliberazione della Giunta Municipale

N° del Registro Gen.

108 DEL
04-10-2016

OGGETTO : *Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive ai sensi dell'art. 48 del D.L.vo n.198/2006 testo vigente*

ANNO 2016

L'anno *duemilasedici*, il giorno *sette* del mese di *ottobre* alle ore *22,00* nell'ufficio del Sindaco, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta comunale con la presenza dei signori:

		Presente	Assente
1 – AMATO PASQUALE	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 – MOGAVERO PROVVIDENZA M.	Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 – SFERLAZZA ERNESTO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 – BELLANTI CLAUDIA	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 – LUMIA GIUSY	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Generale Dott. ssa Concetta Giglia

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

La sottoscritta Dott.ssa Maria Gabriella Marino, nella qualità di presidente del Comitato Unico di Garanzia :

Premette che,

In ossequio alla normativa di cui al decreto Legislativo n. 198 dell'11/04/2006, 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 di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

l'art. 48 del suddetto D.L.vo n. 198/2006, avente ad oggetto "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni" così recita:

"ai sensi dell'art. 1, comma 1 lett. c e 57 comma 1 del D.L.vo 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 D.L.vo n. 165/2001, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area d'interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, 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 nelle 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 una esplicita e adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

la direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme ed Innovazione nella P.A., con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, richiamando le direttive del Parlamento europeo e del consiglio Europeo 2006/54/CE, indicano l'importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un compito propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, recante semplificazioni e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione delle pubbliche amministrazioni, che ha modificato gli artt. 1,7 e 57 del D.l.vo 30 marzo 2001 n. 165 (Testo Unico del Pubblico impiego) ha previsto in particolare la costituzione , all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del "Comitato Unico di Garanzia" per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, indicato con l'acronimo C.U.G., che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i "Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing";

Con Deliberazione di G.m. n. 62 del 23/04/2015, a seguito specifica direttiva sindacale, è stato istituito il Comitato unico di Garanzia per il Comune di Palma di Montechiaro e con successive determinazioni dirigenziali del Capo settore Affari Generali, n. 59/2015, 85/2015, 18/2016 e n 38 /2016 venivano nominati i componenti e il presidente del predetto Organismo;

Dato atto che

il Comitato Unico di Garanzia ha già predisposto il Regolamento per il proprio funzionamento, approvato con Deliberazione di G.m. n. 26/2016, pubblicato sul sito web del comune nel link "Amministrazione Trasparente" sez. "Altri contenuti" e trasmesso all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica Ufficio della Consigliera Regionale,

nella seduta del 29 agosto 2016 il Comitato ha approvato il Piano delle Azioni Positive e ha autorizzato il al compimento degli atti obbligatori conseguenti;

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è stato pubblicato sul sito web del Comune per la necessaria pubblicità ed eventuali opposizioni o reclami;

detto Piano deve essere approvato dalla Giunta municipale e trasmesso alla consigliera delle pari opportunità Regionale alla consigliera Nazionale presso il Dipartimento della funzione Pubblica e alla presidenza del consiglio dei Ministri, unitamente alla relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza, come prescritto dal paragrafo 3.3 della Direttiva 4 marzo 2011, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;

il mancato adempimento disciplinato dal citato Decreto Legislativo n. 196/2006 come novellato, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D. L.vo n. 165/2001 e, pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, ivi compreso quello appartenente alle categorie protette;

Visti:

la dotazione organica vigente;

l'organigramma dell'Ente;

l'art. 57 del D.L.vo n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;

l'art. 48 del D.L.vo n.198/2006;

la legge 28 novembre 2005 n. 246;

l'art. 21 della legge n. 183/2010- collegato lavoro;

la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

PROPONE

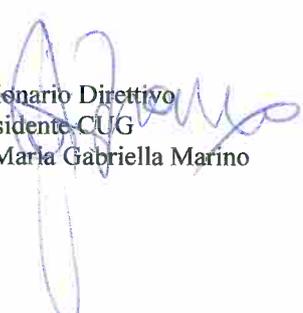
Di approvare il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 ,e successive modifiche ed integrazioni, recante “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della Legge 28 novembre 2005,n.246” che qui si allega per farne parte integrante e sostanziale;

Il presente Piano delle Azioni positive sarà trasmesso all'Ufficio della Consigliera di Parità, pubblicato sul sito web dell'Ente e comunicato alle OO.SS.

Di dare atto che il presente provvedimento avente carattere normativo non importa impegno di spesa

Palma di Montechiaro 3 ottobre 2016

Il Funzionario Direttivo
Presidente CUG
Dott.ssa Maria Gabriella Marino

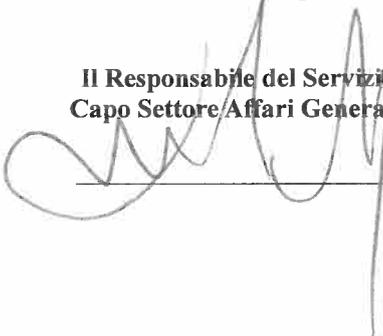


PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO:

Esaminata la proposta in oggetto, per l'adozione della relativa deliberazione, ai sensi del 1° comma dell'art. 53 della legge n° 142/90, recepita con L.r. n° 48/91, così come sostituito dall'art.12 della legge n.30 del 23.12.2000, si esprime parere favorevole in ordine alla sua regolarità tecnica;

data 3/10/2016

**Il Responsabile del Servizio
Capo Settore Affari Generali**



LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione;
Visto il Piano delle Azioni Positive adottato dal CUG;
Ritenendola meritevole di approvazione così come predisposta;
Acquisto il parere di regolarità tecnica;
Con votazione unanime e palese espressa nei modi di legge;

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione che qui si intende integralmente trascritta;



Comune di Palma di Montechiaro

CUG Comunale

**RELAZIONE INTRODUTTIVA AL PIANO DI AZIONI POSITIVE
DA ATTUARE NEL COMUNE DI PALMA DI MONTECHIARO
TRIENNIO 2016-2018**

QUADRO NORMATIVO

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dall'art. 48 del D.l.vo 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne"*.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A., e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede la *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

La materia era già stata disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, e in particolare l'art. 19 del CCNL comparto regioni e autonomie locali del 14/09/2000, prevedeva la costituzione del Comitato per le pari opportunità e gli interventi che si concretizzassero in *"azioni positive"* a favore delle lavoratrici.

L'art. 78 del CCNL comparto Regioni e autonomie locali del 22/01/2004 prevedeva, invece, la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

Il D.L.vo 3 agosto 2009 n. 106 ha modificato l'art. 6 del D.L.vo n. 81/2008, che detta le norme sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi, quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo matrice individuale, in quanto dipendente dalla capacità dei singoli soggetti di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è sostanzialmente legato a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione e ascolto delle persone,
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione delle conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli rivestiti all'interno della P.A.;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della legge n. 183/2010, ha apportato importanti modifiche al D.L.vo n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le Pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato Unico di Garanzia" per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificandone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità, ampliare tutte le garanzie per eliminare i fattori di rischio da lavoro correlato, già più volte enunciati e studiati dagli organismi europei e indicati nella Direttiva Unione Europea 54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Particolare importanza riveste in tale materia, lo studio offerto dalla Commissione Europea sui fattori di rischio lavorativo e alla guida predisposta intitolata "Guida allo stress legato all'attività lavorativa" Sale della vita o veleno mortale?

Il Piano, che sarà predisposto per il Comune di Palma di Montechiaro, nella definizione degli obiettivi si ispirerà ai principi indicati dagli organismi Europei affrontando la tematica dei rischi derivanti dai fattori di stress da lavoro correlati e indicando appositi obiettivi diretti al miglioramento delle condizioni lavorative e al benessere dei singoli lavoratori coinvolti nei processi amministrativi.

Il Piano delle Azioni Positive che il Comune di Palma di Montechiaro vuole adottare si pone non solo come strumento scaturente da norme legislative ma soprattutto come opportunità per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano presentato avrà la durata triennale e nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione comunale, in modo di poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

ART. 1 OBIETTIVI

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

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

ART. 2 Ambito d'azione: Analisi del Personale (OBIETTIVO 1)

L'analisi della attuale situazione organica del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto di genere:

RILEVAZIONE DEL PERSONALE AL 01/06/2016

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO (CONTRATTISTI)
N. 128

*Mano E. Soru
P. Soru
P. Soru*

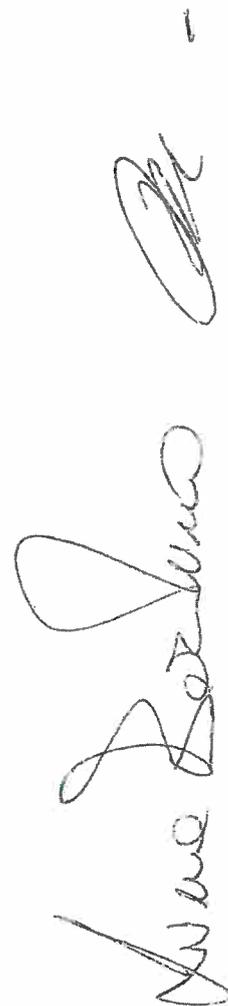
DONNE N. 55
UOMINI N. 73

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
AFFARI GENERALI 1	12	16	28
SERVIZI FINANZIARI 2	2	5	7
AFFARI TRIBUTARI E LEGALI 3	6	7	13
UFFICIO TECNICO 4	37	7	44
AFFARI SOCIALI E CULTURALI 5	7	16	23
POLIZIA MUNICIPALE 6	9	4	13

Schema di monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A1	2	0
A2	3	0
A3	0	0
A4	6	2
A5	3	0
B1	6	0
B2	2	0
B3	2	0
B4	5	2
B5	6	9
B6	0	1
B7	2	1
C1	5	5
C2	1	2
C3	0	0
C4	6	12
C5	15	10
D1	3	1
D2	0	3
D3	1	1
D4	0	2
D6	5	4
Segretario Generale	//////	-1
TOTALE	73	55



Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro:

Segretario Generale: DONNA 1

Categoria D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti a tempo pieno	8	10	18
Posti part-time	1	1	2
Categoria C			
Posti a tempo pieno	20	25	45
Posti part-time	7	4	11
Categoria B			
Posti a tempo pieno	22	13	35
Posti part-time	1	0	1
Categoria A			
Posti a tempo pieno	14	2	16
Posti part-time	0	0	0
	73	55	128

Specifiche contratti atipici
Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	UOMINI	DONNE	TOTALE
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Part-time	9	5	14

ART. 3

Ambito d'azione: Ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

Il Comune di Palma di Montechiaro si impegna ad evitare 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 discriminazioni.

Handwritten signatures and notes:
Rosario
K...
P...

Il Comune attraverso il CUG promuove ogni necessaria attività, anche di studio e di incontro, diretta a migliorare le condizioni lavorative avuto riguardo ai fattori di rischio da stress -lavoro correlato.

Il Comune si impegna a tutelare la salute, la dignità, la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori oltre a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, trasparenza cooperazione e rispetto.

ART. 4

Ambito di azione: Assunzioni (OBIETTIVO 3)

Non esistono possibilità per il Comune di Palma di Montechiaro di assumere personale con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n. 903/77, n.125/91 e Decreto Legislativo n. 196/2000.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata (D.L.vo n. 196/2000).

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire i requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

ART. 5

Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)

Non possono essere previsti in dotazione organica posti che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Palma di Montechiaro valorizza le attitudini e capacità personali e nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

ART. 6

Ambito di azione: Formazione (OBIETTIVO 4)

Il Piano della formazione dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Settore dell'Ente, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro i quali hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time.

Sarà curato con particolare attenzione il reinserimento del personale assente per lungo periodo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Ente durante l'assenza e nel momento del rientro in servizio, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune si impegna ad inserire nel Piano della Formazione un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Sarà particolarmente favorito il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la/il dipendente assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Anna Rosa Luna

ART. 7

Ambito di azione: Conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

Il Comune di Palma di Montechiaro favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.

In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla legge 8 marzo 2000 n. 53.

Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro presso l'abitazione del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

ART. 8

Ambito di azione: Informazione e Comunicazione (OBIETTIVO 6)

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati etc).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta chiusa, aggiornamento costante del Sito Internet e Intranet) o attraverso incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 9

DURATA

Il presente Piano ha la durata triennale 2016/2018.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da potere procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

ART. 10

Monitoraggio

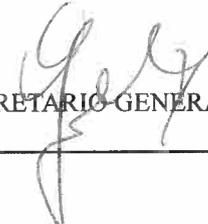
Il Comune di Palma di Montechiaro si impegna a monitorare gli ambiti di azione per verificarne l'efficacia.

Maria Sorbello
Assessore


Letto, approvato e sottoscritto.


IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO


IL SEGRETARIO GENERALE

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

Dalla residenza municipale, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Affissa all'Albo Pretorio il _____

Defissa il _____

IL MESSO COMUNALE

Il Segretario Generale del Comune,

CERTIFICA

Su conforme relazione del messo incaricato per la pubblicazione degli atti, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal giorno _____, senza opposizioni o reclami.

Dalla residenza comunale, li

IL SEGRETARIO GENERALE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____, essendo decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione (art.12, comma 1, L.R. n.44/91), senza che siano pervenute opposizioni o reclami.

Dalla residenza comunale, li

IL SEGRETARIO GENERALE