



COMUNE DI TRABIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 122	Reg.	Oggetto: <i>PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018/2020</i>
Data	03/12/2018	

L'anno **DUEMILADICIOTTO** addì **TRE** mese di **DICEMBRE**
alle ore 19,15 e nella sala delle adunanze del Comune suddetto, in seguito a regolare
convocazione, la Giunta Municipale, si è la medesima riunita nelle persone seguenti:

Rag. Ortolano	Leonardo	SINDACO
Dott. Infantino	Fortunato	VICE SINDACO
Dott.ssa Milone	Anna	Assessore
Sig. Iacuzzi	Salvatore	Assessore
Dott. Mancuso	Francesco	Assessore

con l'assistenza del Segretario Comunale Dott.ssa Adriana Manta
il SINDACO constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li
invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il Responsabile dell'Area I Affari Generali ed Economico/Finanziaria sottopone alla Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione avente ad oggetto: "**Piano Azioni Positive per il triennio 2018/2020**".

Visto il D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare la discriminazione ed attuare pienamente il principio dell'eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

Atteso che l'art. 48 del citato Decreto Legislativo 198/2006, in particolare, prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

Ricordato che la Direttiva 23/05/2007 "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubbliche Amministrazione e del Ministro per i Diritti le Pari Opportunità, specifica che le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirano al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Richiamato l'art. 19 "*pari opportunità*" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14/09/2000;

Ritenuto dover provvedere all'adozione del Piano Triennale 2018/2020 delle Azioni Positive, rispondente alla normativa di riferimento ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visto l'art. 42 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

Visto il vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Visto l'art. 48 del TUEL 18/08/2000, n. 267;

PROPONE

1. Di approvare, per le motivazioni e i riferimenti espressi in premessa e che qui si intendono riportati e trascritti l'allegato A) Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2018/2020, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
2. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alle R.S.U.;
4. Dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza".

Il Responsabile del Procedimento
f.to Butera Rosalba

Il Responsabile dell'Area I AA.GG. ed Ec. Finanziaria
f.to Antonino Taormina

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione;

Visti i pareri resi dai Responsabili di P.O. in ordine alla regolarità tecnica nonché alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 12 della legge Regionale n. 30/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

Di approvare la superiore proposta di deliberazione, che qui si intende integralmente riportata

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

UFFICIO PROPONENTE

SERVIZIO INTERESSATO

OGGETTO PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018-2020

Cap. _____ Competenza Residui

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario, a norma dell'art. 13, della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, che testualmente recita:

«Gli impegni di spesa possono essere assunti senza attestazione della relativa copertura finanziaria da parte del responsabile del servizio finanziario. Senza tale attestazione l'atto è nullo di diritto. Essendo valido ed effettivo l'equilibrio tra entrate accertate e le uscite impegnate,

attesta

come dal prospetto che segue la copertura della complessiva spesa di € _____

Somma stanziata.....(+)	€			
Variazioni in aumento.....(+)	€			
Variazioni in diminuzione.....(-)	€			
Somme già impegnate.....(-)	€			
Somma disponibile €				

Impegno prenotato N. _____ / _____

Data _____

Il Ragioniere Capo

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, (come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i) della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48) che testualmente recita:

1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta ed al consiglio deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica e contabile, rispettivamente del responsabile del servizio interessato e del responsabile di ragioneria, nonché del segretario comunale o provinciale sotto il profilo di legittimità. I pareri sono inseriti nella deliberazione.
2. Nel caso in cui l'ente non abbia funzionari responsabili dei servizi, il parere è espresso dal segretario dell'ente, in relazione alle sue competenze.
3. I soggetti di cui al comma 1 rispondono in via amministrativa e contabile dei pareri espressi.
4. I segretari comunali e provinciali sono responsabili degli atti e delle procedure attuative delle deliberazioni di cui al comma 1, unitamente al funzionario proposto».

sulla proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere:

FAVORE VOCE

Data 29/11/2018 Il Responsabile [firma]

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:

NON NECESSITA DI PARERE CONTABILE

Data 29/11/2018 Il Ragioniere Capo [firma]

IL SEGRETARIO COMUNALE

Sotto il profilo della legittimità esprime parere:

Data _____ Il Segretario _____

DATA DELLA SEDUTA	Ordine del giorno numero	DETERMINAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE	IL VERBALIZZANTE

DELIBERAZIONE NUMERO 122

- Soggetta a controllo preventivo di legittimità deve essere inviata alla sezione centrale provinciale
- Non soggetta a controllo preventivo di legittimità deve essere inviata ai Capigruppo consiliari

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018/2020

Premessa:

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 e s.m.i., prevede che gli Enti, tra cui Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

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 azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta- e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale);

Nell'organizzazione del Comune di Trabia è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Situazione attuale:

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2017, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti	CAT. D3	CAT. D1	CAT. C	CAT. B3	CAT. B1	CAT. A
Donne		2	7			
Uomini	1	3	13	6	4	6
Totale	1	5	20	6	4	6

Il Segretario Comunale è una donna.

I Responsabili di Aree, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000, sono 6 di cui 5 uomini e 1 donna.

Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Promuovere al pari, opportunità di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Formazione

Il Comune di Trabia favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

Azioni positive

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- L'accoglimento di richieste part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
- Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
- Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative.
- 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 tempi limitati.

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art.57 del D.Lgs. 31/03/2001, n.165 come modificato dall'art.21 della legge 04/11/2010, n.183 il Piano diviene esecutivo decorsi 10 giorni dalla trasmissione alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria.

Il piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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