



COMUNE DI TERRASINI
Città Metropolitana di Palermo

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 37 del 21-03-2018

OGGETTO: "Piano Triennale delle azioni positive 2018/2020 (Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)"

L'anno duemila DI CIOTTO questo giorno VENTUNO del mese di MARZO alle ore 18,00 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. GIOSUE' MANIACI nella sua qualità di Presidente

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

			PRESENTE	ASSENTE
1	MANIACI Giosuè	SINDACO	P	
2	BOMMARITO Maria Grazia	ASSESSORE		A
3	CUSUMANO VINCENZO	ASSESSORE	P	
4	PALAZZOLO Mauro	ASSESSORE	P	
5	CINA' Angelo	ASSESSORE		A
		TOTALE	3	2

Fra gli assenti sono giustificati i signori:

.....

Con l'assistenza del Segretario Comunale *Dott. Cristofaro Ricupati*

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

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: "**Piano triennale delle azioni positive 2018/2020. (Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)**" sottoscritta dal Capo Area I - Affari Generali, Beni Culturali e Politiche Sociali;

Visto il Piano triennale delle Azioni Positive - Triennio 2018/2020 – redatto dall'Ufficio del Personale ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. n. 198/2006, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

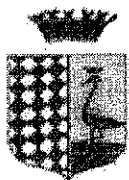
Ritenuto di condividere il predetto piano e che pertanto possa procedersi alla sua approvazione;

Visto il parere favorevole reso ai sensi della normativa vigente dal Capo Area I, in ordine alla regolarità tecnica;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano,

DELIBERA

1. **Di approvare** il Piano di Azioni Positive per triennio 2018/2020 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 e che viene allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale.
2. **Di trasmettere**, successivamente all'approvazione del suddetto piano, copia della presente alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. comunali.
3. **Di pubblicare** la presente sul Sito Web Comunale - Sezione Trasparenza Valutazione e Merito e all'Albo Pretorio on line .
4. **Di dare atto** che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente.



COMUNE DI TERRASINI

Città Metropolitana di Palermo

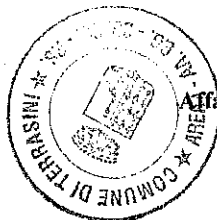
Area I Affari Generali – Beni Culturali e Politiche Sociali

Tel. 091.862.92.48 – Fax 091.868.24.20

e-mail: affarigenerali@comune.terrasini.pa.it

Proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta Municipale avente per oggetto:

**“Piano triennale delle azioni positive 2018/2020”
(Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)**

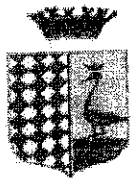


Il Capo Area I

Affari Generali – Beni Culturali e Politiche Sociali

(Dr.ssa G. M. Mocerì)

Dr.ssa G. M. Mocerì



COMUNE DI TERRASINI

Città Metropolitana di Palermo

Area I Affari Generali – Beni Culturali e Politiche Sociali

Tel. 091.862.92.48 – Fax 091.868.24.20

e-mail: affarigenerali@comune.terrasini.pa.it

Il Capo Area I – Affari Generali, Beni Culturali e Politiche Sociali, sottopone all'approvazione della G.M. la seguente proposta di deliberazione avente per oggetto: **“Piano triennale delle azioni positive 2018/2020. (Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)”**.

IL CAPO AREA I AFFARI GENERALI – BENI CULTURALI – POLITICHE SOCIALI

PREMESSO che l'art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 prevede che: *“... Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono 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. 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, lett. d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.”*

ATTESO che, in linea con gli obiettivi perseguiti dalla sopra citata legge, questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione e delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

VISTI:

- la Legge 125 del 10/04/1991 che prevede l'attuazione di una serie di azioni positive per la effettiva realizzazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- il Decreto Lgs. 267 del 18/08/2000 “Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali”
- gli artt. 7, 54 e 57 del D.Lgs. 165 del 30/03/2001 “Norme Generali sull'ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo, che ribadisce il principio della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- la Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” con la quale, tra l'altro, si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni siano oggetto di pianificazione;
- il D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- l'art 21 della Legge 183 del 4 novembre 2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, aspettative e permessi, di armonizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di

incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

- la Direttiva della Funzione Pubblica 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

VISTO il Contratto decentrato integrativo approvato con atto di G.M. n. 66 del 28/12/2012;

PRESO ATTO:

- che in caso di mancato adempimento, il citato Decreto 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs 30/03/2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, che recita “*Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*”;
- che con deliberazione di G.M. n. 34 del 02.05.2016 si approvava il piano triennale delle azioni positive 2016-2018;
- che ai sensi della citata normativa, l'Ufficio del Personale ha predisposto il Nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020, che viene allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
- che il suddetto Piano Triennale delle Azioni Positive intende essere strumento atto a garantire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno e giusta gratificazione, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere eventuali discriminazioni;
- che lo stesso, debitamente approvato sarà trasmesso alle OO.SS. e alle RR.SS.UU comunali;
- che l'adozione del Piano delle Azioni Positive 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;
- che si prescinde dall'acquisire parere contabile in quanto il presente provvedimento non prevede alcuna spesa per il Comune;

Per le motivazioni fin ora riportate,

PROPONE

1. **Di approvare** il Piano di Azioni Positive per triennio 2018/2020 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 e che viene allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale.
2. **Di trasmettere**, successivamente all'approvazione del suddetto piano, copia della presente alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. comunali.
3. **Di pubblicare** la presente sul Sito Web Comunale - Sezione Trasparenza Valutazione e Merito e all'Albo Pretorio on line .
4. **Di dare atto** che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Ai sensi dell'art. 12 della L.R. n° 30/2000, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

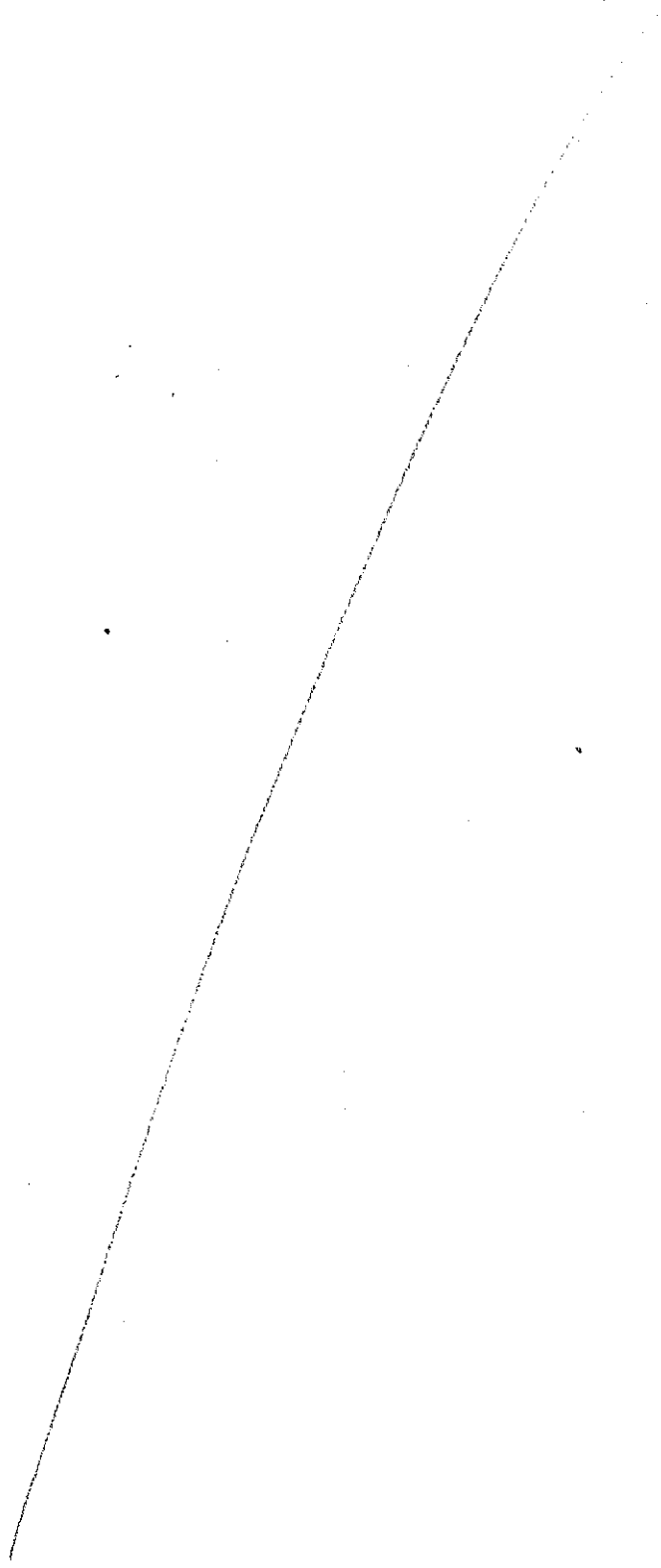
Terrasini li 15-03-2018

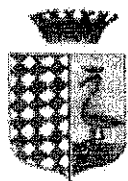


Il Capo Area I
Affari Generali - Beni Culturali
e Politiche Sociali

(D.ssa Grazia Maria Mocerì)

Grazia Maria Mocerì





COMUNE DI TERRASINI

Città Metropolitana di Palermo

Area I Affari Generali – Beni Culturali e Politiche Sociali

Tel. 091.862.92.48 – Fax 091.868.24.20

e-mail: affarigenerali@comune.terrasini.pa.it

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020. (Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006).

PREMESSA

Il D.Lgs n. 198/2006 definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”. Le azioni positive non sono uno strumento operativo esclusivo della norma italiana, ma appartengono alla politica europea risalente a più di trenta anni fa, (è del 1979 la Convention for Elimination of Discrimination against Women (CEDW) adottata dall’Assemblea dell’ONU) per favorire l’attuazione dei principi di parità e di pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Sono misure temporanee e speciali in deroga al principio di uguaglianza formale, temporanee perché possono variare e sono necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e speciali, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto.

In questa ottica, il presente Piano triennale intende rispondere a un obbligo di legge in maniera semplice e concreta, creando un sistema di attuazione efficace per le pari opportunità tra uomini e donne in rapporto alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

Esso rappresenta, inoltre, uno strumento agevole per migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell’Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il personale dipendente che presta servizio alla data odierna al Comune di Terrasini, sia a tempo determinato che indeterminato, ammonta a complessive 147 unità come nel seguente quadro di raffronto:

Personale a tempo indeterminato suddiviso per uomini e donne

Categoria	D3	D	C	B	A
Uomini	1	4	2	6	6
Donne	1	3	14	3	3
	2	7	16	9	9

Totale 43

Personale a tempo determinato suddiviso per uomini e donne

Categoria	C	B3	B	A
Uomini	26	0	12	9
Donne	29	2	18	8
	55	2	30	17

Totale 104

Personale a tempo indeterminato e determinato

Lavoratori	D3	D	C	B3	B	A	TOTALE
Uomini	1	4	28	0	18	15	66
Donne	1	3	43	2	21	11	81
Totale	2	7	71	2	39	26	147

Numero totale di dipendenti: 147

Percentuale:

Uomini 44,90

Donne 55,10

I dipendenti ai quali sono stati conferiti gli incarichi di Responsabili di posizione organizzative previsti dall'art. 9 del CCNL 31/03/1999 ed ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Incaricati di P.O.	
Donne	2
Uomini	3
TOTALE	5
Responsabili di servizio	
Donne	13
Uomini	12
TOTALE	25

Si dà atto che nell'organizzazione del Comune di Terrasini è presente una forte componente femminile: 81 donne (pari al 55,10%) rispetto a quella maschile, 66 uomini (pari al 44,90%) e che tra i responsabili di servizio, la maggioranza appartiene al genere femminile (13 su 25, pari al 52%)

Pertanto, non si reputa necessario attivare azioni rivolte a equilibrare la presenza delle donne nei vari uffici, ma ad obiettivi che abbiano come rilevanza principale il contrasto ad ogni forma di discriminazione e il benessere che garantisca a tutti, uomini e donne, la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sano, sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere o disagio.

In quest'ottica, verrà dato particolare rilievo all'esigenza espressa sia dalle donne che dagli uomini, di un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita familiare. Tenuto conto, altresì, delle criticità

presenti negli ambienti di lavoro, e sulla base dei principi sopra enunciati, si intende raggiungere i seguenti:

OBIETTIVI:

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.

Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AMBITO DI AZIONE- AMBIENTE DI LAVORO

1. Il Comune di Terrasini si impegna a fare sì che non 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 discriminazioni.

AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI

1. Viene esclusa ogni 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 deve essere opportunamente giustificata.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Terrasini valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. La formazione e l'aggiornamento dovranno consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini di frequentare i corsi individuati.

Ciò significa che dovranno essere valutate le 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 congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo, se necessario, iniziative formative particolari o affiancando altro personale al fine di mantenere le competenze ad un certo livello.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIA

1. Il Comune di Terrasini 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".

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.

FLESSIBILITÀ DI ORARIO – PERMESSI - ASPETTATIVE – CONGEDI

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente valuta, tenuto conto della disciplina normativa e contrattuale, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita in relazione al tipo di mansione svolta.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2018/2020 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, verrà effettuato un monitoraggio periodico delle azioni stesse al fine di apportare eventuali interventi correttivi.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet.

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



Letto e sottoscritto

IL SINDACO
f.to *Dr. GIOSUE' MANIACI*

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to *VINCENZO CUSUMANO*

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to *Dott. Cristofaro Ricupati*

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo
Dal Municipio, li *21-03-2018*

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Cristofaro Ricupati

Publicata all'albo on line sul sito internet istituzionale ilvi resterà per
giorni 15.

IL MESSO COMUNALE

Publicazione all'albo on line conclusa il....., senza seguito di opposizioni o
reclami.

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio on line

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e della Legge 69/2009, pubblicata
all'albo on line sul sito internet istituzionale di questo Ente per un periodo di 15 giorni consecutivi il
..... e che.....è stata prodotta a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li
COMUNALE

IL SEGRETARIO

Dott. Cristofaro Ricupati

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il ai sensi dell'art. 12.

- Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
- Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to *Dott. Cristofaro Ricupati*