COMUNE DI CAMPOREALE

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N.49 del Reg. Del 6.12.2019	Oggetto:Approvazione Piano delle Azione Positive ex art 48 del D.Lgs n 198/ 2006-triennio 2019/201

L'anno duemiladicianove il giorno 06 del mese di Dic , alle ore 09:30 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di convocazione si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei sigg.:

COGNOME E NOME	CARICA	
CINO rag. LUIGI	SINDACO	P
LANFRANCA d.ssa FRANCESCA	V.SINDACO	A
AVV.LONGO CAROLINA	ASSESSORE	P
GIACONE GIUSEPPE	ASSESSORE	P

Partecipa alla seduta il Segretario Generale, AVV Ernesto Amaducci .
Assume la Presidenza il Sindaco – Rag. Luigi Cino – il quale invita i componenti della Giunta Municipale all'esame della seguente proposta di deliberazione.

PREMESSO

- Che ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198 del 11.04.2006 e s.m.i le pubbliche amministrazioni predispongono 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;

- Che ai sensi dell'art. 42, comma 2^ dello stesso D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d. superare condizioni, organizzazione e 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 ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli, nei qual esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e ai livelli di responsabilità;

f. 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;

g. valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

- Che con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive (all."A" facente parte integrante e sostanziale del presente atto) l'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

CONSIDERATO pertanto che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle leggi in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

VISTO il Piano allegato alla presente deliberazione predisposto dal Segretario Generale;

RITENUTO, pertanto, di adottare, il piano delle azioni positive relativo al triennio 2019-2021;

VISTA la L.R. n. 48/91 di recepimento della legge n.142/90;

VISTE le LL.RR. nn. 7/92, 26/93, 23/97, 23/98, 30/2000;

D E L I B E R A

1) Di approvare, come motivato in premessa e sulla base dei principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive come predisposto dal Segretario Generale, per il triennio 2019/2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", allegato sub "A" alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

COMUNE DI CAMPOREALE
(Città Metropolitana di Palermo)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) -TRIENNIO 2019-2021

Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 **del** 06.12.2019

PREMESSA

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle Pari opportunità*" accorpa in un unico testo le disposizioni di cui alla leggen. 125/1991 ed al D.lgs. n. 196/2000 e, all'art. 48, prevede che: "*1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri entipubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area diinteresse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativadella rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero ilComitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere diparità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambitorispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro enel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e neilivelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono ilriequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi noninferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analogaqualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sessomaschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. Ipiani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il Comune di Camporeale, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini edonne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamentosessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento ela formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Con il presente Piano di Azioni Positive in particolare, l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione dimisure che potenzino e garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale etengano conto, altresì, della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. all'accesso al lavoro tramite sistemi di selezione che garantiscano pari opportunità tra uomini e donne;
3. agli orari di lavoro;
4. alla individuazione di strumenti giuridici volti a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione concreta delprincipio della pari opportunità.

ANALISI DEL CONTESTO COMUNALE

La formulazione del piano tiene inevitabilmente conto della struttura organizzativa del Comune che è caratterizzata daun sufficiente equilibrio tra i generi; difatti, la situazione del personale in servizio, alla data attuale è la seguente:

Lavoratori	Dirigenti	Posizioni organizzative	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat A
Donne	SegretarioComunale		1	26	8	19
Uomini		2	2	6	11	9
totale	1	1	3	32	19	28

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs.n. 267/2000:

Donne: n. 54

Uomini: n. 28

I livelli dirigenziali sono così rappresentati.

Segretario Comunale n. 1 uomo

Complessivamente la presenza della donna impegnata nel Comune, è pari a circa il 60_% della forza lavoro.

Glistrumenti normativi fondamentali, quali lo statuto e il regolamento di organizzazione degli uffici e dei

servizisanciscono, quale principio fondamentale nella gestione delle risorse umane, le pari opportunità di lavoro tra uomo edonna.
Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, la situazione è la seguente:
Consiglio Comunale: n. 5 donne, n. 7 uomini
Giunta Comunale: n. 2 donne, n. 2 uomini (ivi compreso il sindaco).

In proposito, si ritiene che un contributo rilevante al riequilibrio di genere negli organi, elettivi e non, del Comune potràessere offerto dalla recente legge n. 215/2012 recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanzedi genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunitànella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni". Detta legge, all'art. 1 comma 2,impone l'obbligo di adeguare lo Statuto e i Regolamenti del Comune alle disposizioni di cui all'art. 6 del TUEL: talearticolo 6, al comma 3, è stato modificato nel senso che la parola "promuovere" è stata sostituita dalla parola"garantire", con ciò significando che alle mere affermazioni di principio si sostituiscano previsioni più concretamenteapplicabili.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

L'articolazione del piano avviene per obiettivi articolati in azioni positive, ossia in strumenti che si sostanziano ininterventi concreti, miranti ad eliminare sul luogo di lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la pienapartecipazione di donne e uomini. Entro il gennaio successivo di ciascun anno, il Segretario Comunale, in confronto conil CPO, verificano le azioni effettuate nell'anno precedente e quelle previste per l'anno in corso. Per ciascuno degliinterventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraversole quali raggiungere tali obiettivi:

- **OBIETTIVO N. 1: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco deltriennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera secondo le limitazioni e le condizioni impostedalle vigenti disposizioni di legge.**

L'obiettivo si propone di formare il personale dipendente ai fini del miglioramento delle risorse umane onde renderepossibile all'amministrazione creare un ambiente di lavoro di valorizzazione delle capacità professionali reciprocanell'ottica di parità fra i sessi.
Azione positiva: Attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazionidi genere; b) nella scelta delle tematiche da approfondire, ferma restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenzedell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere, tenendo conto anche delle aspettative del personale dipendente; c)organizzare, ove possibile, i percorsi formativi con modalità idonee a conciliare la vita professionale e la vita familiare equindi con ampio ricorso a forme di flessibilità e compensazione oraria che facilitino l'accesso alla formazione di tuttoil personale, tenendo conto anche di particolari esigenze collegate al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne nellafamiglia; d) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo dipaternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento daparte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di appositeiniziative formative per colmare le eventuali lacune.
Destinatari: tutti i dipendenti.

- **OBIETTIVO N. 2 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale enegli organismi collegiali.**

Il Comune di impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e nelle selezioni, la presenza di almeno un terzo deicomponenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispettodella normativain tema di pari opportunità. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, ilComune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sonoposti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, ilComune di Camporeale valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi. Ai fini della nomina di altriorganismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza dellenorme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte dinomina.
Azione positiva: Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto dellanormativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, conattenzione all'attuazione anche negli avvisi per procedure interne.
Destinatari: tutti i dipendenti.

- **OBIETTIVO N. 3: Gestione flessibile degli orari di lavoro.**

L'Amministrazione comunale intende favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali,anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.
Azione positiva 1: Concordare articolazioni orarie legate a particolari esigenze familiari e personali.
Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano inservizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Destinatari: tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in serviziodopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

- **OBIETTIVO N.4: Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.**

L'Amministrazione Comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità e i conseguenti aspettirelativi all'organizzazione del lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescitaprofessionale e culturale, intende dotarsi di organismi e di strumenti di attuazione delle azioni previste nel Piano.

Azione positiva: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale.

La durata del piano triennale decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato nell'albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera Regionaledi parità presso Assessorato del lavoro Regione Sicilia e alla Consigliera provinciale di parità della provincia diPalermo.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune di Roccamena. Nel periodo divigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibilisoluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad unaggiornamento adeguato e condiviso.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

– Costituzione della Repubblica Italiana: art.2,art.3, parte prima art. 37, parte prima art. 51 (come modificatodalla legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003), parte seconda, art. 117.
– Legge n.125 del 10.4.1991 "Azioni positive per la realizzazione della pari opportunità uomo-donna nellavoro".
– Legge n. 215/1992 sulla imprenditorialità femminile, per favorire il lavoro autonomo delle donne.
– D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali".
– Legge n.53/2000, sui congedi parentali.
– D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151,"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno dellamaternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53".
– D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delleamministrazioni pubbliche".
– Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
– Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
– D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia ditutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
– Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chilavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche".
– Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, lavalorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183).
– Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze digenere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pariopportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni".
– Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19).

COMUNE DI CAMPOREALE

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

PROPOSTA N DEL

PARERE TECNICO

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta ,ai sensi dell'art 49 . comma 1 TUEL- D.L.gs267 del 18/08/2000,si esprime parere:PARERE FAVOREVOLE

Camporeale li 06-12-2019

IL RESPONSABILE DEL I I° SETTORE
F.TO *Avv. Ernesto Amaducci*

PARERE CONTABILE

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta ,ai sensi dell'art 49 . comma1 TUEL- D.L.gs267 del 18/08/2000,si esprime parere:PARERE FAVOREVOLE

Camporeale li 06-12-2019

IL RESPONSABILE DEL I I° SETTORE
F-TO *Avv. Ernesto Amaducci*

2) Di disporre la pubblicazione del presente atto sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

3) Di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS.

Il Responsabile del Settore
F.TO Avv. Ernesto Amaducci

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta di deliberazione, corredata dai pareri che si riportano in sintesi:

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione:

Con votazione unanime eseguita nei modi e nelle forme di legge.

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta di deliberazione :"**Approvazione Piano delle Azioni Positive ex. Art. 48 del D.Lgs. n.198/2006 – Triennio 2019/2021**".

Indi, con separata votazione unanime espressa per alzata di mano, accertata e proclamata dal Sindaco Presidente, dichiara la presente deliberazione **Immediatamente Esecutiva.**

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.TO. Luigi Cino

L'ASSESSORE ANZIANO
F.TO Dott. Longo Carolina

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO. Ernsesto Amaducci

Copia conforme in carta libera per uso amministrativo

Della residenza municipale, li 06-12-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE CAPO

visti gli atti d'ufficio,

C E R T I F I C A

su conforme attestazione del Messo comunale, che copia della presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, a decorrere dal _____, come prescritto dall'art. 11 della L.R. 03/12/1991, n° 44.

IL MESSO COMUNALE

_____

☐ - è stata trasmessa ai Capigruppo consiliari, con nota n° _____ del _____, come prescritto dall'art. 15, comma 4, della L.R. n° 44/91, nel testo sostituito dall'art. 4 della L.R. n° 23/97, trattandosi di materia di cui al comma 3° della citata norma;

Camporeale, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

---

la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 06-12-2019 :

☐ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio a controllo (art.12, comma 1°, della L.R. n° 44/91);

☑ perché dichiarata immediatamente esecutiva, ex art.12, comma 2°, della L.R. 02/12/1991, n° 44;

Camporeale, lì 06-12-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO AVV. ERNESTO AMADUCCI

ESTRATTO DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE E' STATO PUBBLICATO, AI SENSI DELL'ART.18 DELLA L.R. N°22/2008 COME MODIFICATO DALL'ART.6 DELLA L.R. N°11/2015, IN DATA_____

CAMPOREALE, LI'_____

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE