

COMUNE DI POLIZZI GENEROSA

Provincia di Palermo

^^^^^^^^^^^^

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 46 del registro

Anno 2016

OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive Triennio 2016-2018 ai sensi dell' art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 -

IMME-DIATAMENTE ESECUTIVA -

^^^*^^*^^*^^*^^*^^*^^*^^*^^*^^*^^*^^*^^*

L'anno **duemilasedici** addì quindici del mese di Aprile alle ore 9,30, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Lo Verde Giuseppe nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Signori:

N.	NOMINATIVO	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1	Lo Verde Giuseppe	Sindaco	x	
2	Biundo Anna	Vice Sindaco		x
3	Lipani Maria	Assessore		x
4	Silvestri Sandro	Assessore	x	
5	Marabeti Fabio	Assessore	x	

Assente l' Assessore : Biundo Anna e Lipani Maria -

Con la partecipazione del Vice segretario comunale dr. **Mario Cavallaro** , 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** la proposta di deliberazione presentata dal responsabile dell' Ufficio Personale Giuridico;
- **Visto** l' art. 48 del D.Lgs 198/2006 ;
- **Visto** il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- **Visto** il parere Tecnico favorevole espresso dal responsabile dell' Area Economico Finanziaria e Personale ;
- **Visto** il parere di legittimità reso dal Segretario Comunale ;
- **Visto** il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con il D.L.vo 18 Agosto 2000 n. 267;
- **Vista** la L.R. n. 30 del 23.12.2000;

Ad unanimità di voti espressi in modo palese ;

DELIBERA

1. **Di Approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive per il Triennio 2016/2018 , ai sensi e per gli effetti dell' art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 “ *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* ”, che, allegato alla presente sotto la **lettera A**), ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **Di dare atto** che il servizio personale promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale Piano triennale in collaborazione con il CUG, anche attingendo a esperienze e competenze proprie di soggetti della società civile, in linea con il concetto di Responsabilità Sociale ;
3. **Di Trasmettere** copia del presente provvedimento alle R.S. U ed alle Organizzazioni Sindacali, per la presentazione di eventuali integrazioni al Piano, nonché al Comitato Unico di Garanzia (CUG) ;
4. **Di dare** adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell' Ente al Link “ *Amministrazione Trasparente* ” ;

Indi, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito

Con separata votazione unanime espressa per alzata e seduta

DICHIARA

La presente deliberazione **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA**, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R..44/1991.

COMUNE DI POLIZZI GENEROSA (Provincia di Palermo)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016-2018

Descrizione introduttiva

Il Piano triennale di azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, art. 48 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 11 Aprile 2006 , n.198 e s.m.e i), vuole porsi nel contesto del Comune di Polizzi Generosa come strumento semplice ed operativo per l' applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nell' organizzazione del Comune di Polizzi Generosa è presente una forte componente femminile sia nel personale a tempo indeterminato che nel personale a tempo determinato. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un' attenzione particolare nell'implementazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tale scopo viene elaborato il piano Triennale di azioni positive.

Il piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere a tutto il personale interessato di espletare le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazione di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, dalle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere sempre più dinamico ed effettivamente efficace.

Analisi della situazione del personale

Alla data del 01.01.2016, il personale dipendente in servizio, risulta così composto:

LAVORATORI E LAVORATRICI IN SERVIZIO ALLA DATA DELL' 01/01/2016

Dipendenti a tempo indeterminato			Dipendenti a tempo determinato			Totali	
Categoria	Donne	Uomini	Categoria	Donne	Uomini	Donne	Uomini
D1	2	0	D1	0	0	2	0
D3	0	1	D3	0	0	0	1
C	3	11	C	0	0	3	11
B3	2	8	B3	12	4	14	12
B1			B 1	1	5	1	5
A	0	0	A	0	0	0	0
Totale	7	20		13	9	20	29

PERCENTUALI

	Sul totale	Categoria D1	Categoria D3	Categoria C	Categoria B3	Categoria B1
Donne	40,82	50	0	21,43	53,85	16,67
Uomini	59,18	0	100	78,57	46,15	83,33

ETA' MEDIA

	Sul totale	Categoria D1	Categoria D3	Categoria C	Categoria B3	Categoria B1
Donne	52,9	59	0	58,33	51	44
Uomini	54,89	0	64	56,81	54,08	50,8

Dal superiore prospetto si evince che la presenza complessiva del genere femminile, è pari al 40,82 % del totale, e che esso è ben rappresentato anche all'interno di ciascuna categoria. Anche l'età media del personale femminile è in linea con quella maschile. Pertanto non si rende necessario prevedere meccanismi di riequilibrio, ai sensi dell' art.48, comma 1, del D.lgs.11/04/2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario come in premessa citato.

Il piano delle azioni positive sarà, dunque, orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell' ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Nel rispetto degli artt. 1, comma 1, lett c) e 7, comma 4 del D,Lgs. 165/2001, nonché dell'art. 19 del CCNL 14/09/2000, il piano si propone di:

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.

b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili delle Aree.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste, ivi comprese quelle provenienti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sono convogliate al Responsabile del Servizio Personale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

c) rimuovere o attenuare le difficoltà connesse alla condizione di madre, sì da conciliare la vita professionale con la vita familiare e con le esigenze educative ed affettive della prole – specie nei primi anni di vita – mediante la previsione dell'obbligo di stringente motivazione, correlata a ineludibili ed oggettive esigenze di interesse pubblico, per la negazione di ogni richiesta di orario di lavoro flessibile che si appalesi funzionale alla finalità indicata. Ferma restando la disciplina del CCNL, si deve comunque cercare di individuare sempre la soluzione che realizzi il migliore temperamento delle esigenze della lavoratrice con l'interesse pubblico;

d) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

e) Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

f) Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro, mediante la programmazione di specifici seminari a tema, con obbligo di partecipazione di tutto il personale, e mediante l'inserimento di quesiti mirati all'interno dei questionari finalizzati alla rilevazione del benessere organizzativo e della qualità del lavoro;

g) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso o selezione.

h) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

i) promuovere la partecipazione delle donne ad ogni occasione di confronto tra l'Ente e la cittadinanza, sia che si svolga nelle sedi istituzionali (per es.: Consiglio Comunale), che in sedi extraistituzionali;

j) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna, conseguenti alla carenza/manca di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente" e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, presso l'Ufficio Personale, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.