



Comune di Bompietro

Piazza Rimembranza, 1 - 90020 Bompietro (PA)
Tel. 0921/561010 - Fax 0921/647613 - C.F. 83000810826
Sito internet:

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N°. 78

del Reg.

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE - PARI OPPORTUNITÀ

L'anno duemilaquattordici, il giorno ventitre del Mese di ottobre alle ore 14:10 nel Comune di Bompietro e nella sala delle adunanze del Palazzo Municipale.

In seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Municipale, sono presenti :

Pos.	nominativo	Presente	Funzione
1	DI GANGI LUCIANO	no	Sindaco
2	FILI' DOMENICO	si	Assessore
3	ALBANESE GIUSEPPE	no	Assessore
4	GENNARO FRANCO	si	Assessore
5	DI GANGI MANUELA	si	Assessore

Sono assenti sebbene legalmente invitati i Sig. Di Gangi ed Albanese.

Assiste il Segretario Dott.ssa Arianna Napoli.

Il Sindaco, Luciano Di Gangi, assunta la presidenza, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra specificato.



Comune di Bompietro

Prov. di Palermo

C.F. 83000810826

C.F. 83000810826

SETTORE: Segretario

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero Proposta 93 del 23/10/2014

Oggetto : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE - PARI OPPORTUNITÀ

Premesso che il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge n. 246 del 28 novembre 2005*", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Leg.vo 23 maggio 2000, n. 196, "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*", e alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*";

Richiamata 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, recante "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*";

Visto il d.lgs. 165/2001, con particolare riguardo all'art. 7, co. 1, lett. c, secondo cui le pubbliche amministrazioni si adoperano attivamente ad eliminare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, e ciò agendo nelle fasi salienti del lavoro pubblico, quali l'accesso, il trattamento, le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le promozioni e la sicurezza sul lavoro;

Dato atto che secondo quanto disposto dalla citata normativa, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

Considerato che:

le *azioni positive* rappresentano misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate sul piano sostanziale a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

le intrinseche peculiarità, in termini di misure speciali, inducono a ritenere che non trattasi di misure generali ma specifiche e ben definite, in quanto relativizzate in un determinato contesto onde rimuovere ed eliminare, attraverso azioni concrete, ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;

Ritenuto necessario armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

Valutato che il Piano si pone quale ulteriore strumento per il raggiungimento di un più generale obiettivo di "buona amministrazione", nella consapevolezza che l'introduzione di cosiddette *azioni positive* all'interno delle realtà di lavoro mira a rendere più efficiente l'organizzazione, favorendo una migliore utilizzazione delle risorse disponibili nel Comune di Bompietro,

Richiamato l'art. 48, comma 1, del Codice per le pari opportunità, d.lgs. 198/2006, secondo cui la mancata adozione del Piano in questione comporta l'applicazione dell'art. 6, co. 6, del d.lgs. 165/2001, ossia il divieto di assunzione di personale;

Richiamata, *ex multis*, la deliberazione n. 12/SE-ZAUT/2012/INPR della sezione delle autonomie della Corte dei Conti, che nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti locali, segnala, come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto dal d.lgs. 198/2006;

Visti

gli artt. 3, comma 2, e 37 della Costituzione;

il d.lgs. 267/2000;

l'O.R.EE.LL.;

il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei servizi;

lo Statuto comunale

PROPONE

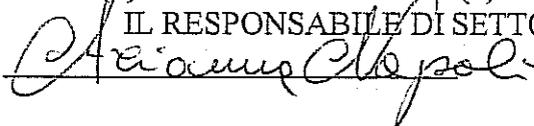
di approvare l'allegato schema di Piano delle azioni positive che volge a formare parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione;

di dare atto che la deliberazione non comporta nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio comunale;

di disporre la pubblicazione in forma permanente sul sito istituzionale dell'Ente nella Sez. Amministrazione Trasparente

Parere di regolarità tecnica (*): Favorevole / Contrario (1)

Data / / IL RESPONSABILE DI SETTORE





Parere di regolarità contabile (*): Favorevole / Contrario (1) / Non dovuto

Data / / IL RESPONSABILE DI SETTORE

Parere di legittimità (a) (*): Favorevole / Contrario (1)

Data / / IL SEGRETARIO COMUNALE

- (a) Ex art. 36 dello Statuto comunale.
(*) Cancellare il vocabolo riferito al caso che non ricorre.
(1) Vedasi allegato nel quale sono esplicitate le motivazioni.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Ritenuto di doverla approvare integralmente così come formulata;

Dato atto che la stessa è corredata del parere prescritto dall'art. 49 del T.U. n. 267/2000;

Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;

Visto il D.Lgs.vo n. 267/2000;

Tutto ciò premesso

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme previste dallo Statuto;

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione ad oggetto " approvazione Piano Triennale azioni positive Pari Opportunità";

di dare atto che la deliberazione non comporta nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio comunale;

di disporre la pubblicazione in forma permanente sul sito istituzionale dell'Ente nella Sez. Amministrazione Trasparente



**COMUNE DI BOMPIETRO
PROVINCIA DI PALERMO**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2014/2016**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 23-10-2014

1. Premessa.

Il presente Piano è adottato ai sensi del d.lgs. 198/2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge n. 246 del 28 novembre 2005*", e di quanto previsto dal d.lgs. 196/2000, e dal d.lgs. 165/2001.

Il Piano trova la sua base giuridica nel principio costituzionale di eguaglianza sostanziale di cui all'art. 3, co. 2, della Costituzione, e in quello sulla parità tra uomo e donna nel rapporto di lavoro di cui all'art. 37, co.1.

Il Comune di Bompietro finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro tra uomo e donna. A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i propri tempi di funzionamento in modo tale da contrastare e correggere ogni possibile discriminazione che possa derivare da pratiche o sistemi sociali.

Il Comune di Bompietro, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività con il principio del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il presente Piano delle Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità nell'ente, avuto riguardo alla sua realtà ed alle sue dimensioni, dall'altro come adempimento ad un obbligo di legge, nella considerazione che, secondo quanto previsto dall'art. 48, comma 1, del Codice per le pari opportunità, la mancata adozione dello stesso comporta l'applicazione dell'art. 6, co. 6, del d.lgs. 165/2001, ossia il divieto di assunzione di personale.

Il Piano si pone, infine, quale ulteriore strumento per il raggiungimento di un più generale obiettivo di "buona amministrazione", nella consapevolezza che l'introduzione di cosiddette *azioni*

positive all'interno delle realtà di lavoro, contrastando il peso dei pregiudizi sessuali o, più latamente, di genere nelle decisioni datoriali sulle proprie risorse umane, mira a rendere più efficiente l'organizzazione delle realtà pubbliche, favorendo una migliore utilizzazione delle risorse disponibili.

2. Finalità.

Attraverso il presente Piano l'Amministrazione si pone l'obiettivo di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A questo fine, tramite il Piano si intende promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Sotto il profilo organizzativo il Piano si pone altresì la finalità di raggiungere un più elevato grado di efficienza, attraverso la rimozione di quelle riserve organizzative che, ingenerate da vari fattori discriminatori, causano la sottoutilizzazione di alcune risorse e l'inefficienza della struttura burocratica.

3. Analisi dati del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio PREpresenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione dei dipendenti uomini e donne:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO					
	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	2	9	2	1	14
UOMINI	3	7	6	2	18
TOTALE	5	16	8	3	32

LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI	
DONNE	1
UOMINI	

Si dà atto del fatto che, dal punto di vista occupazionale, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste divario fra i due generi.

Su un totale di 32 dipendenti, infatti, questi risultano così distribuiti:

Donne: 15

Uomini: 19

3. Obiettivi.

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

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 volte al superamento di specifiche situazioni di disagio.

3.1. Ambito d'azione: ambiente di lavoro (obiettivo 1).

Il Comune si impegna a far 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 e indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Si prevede l'organizzazione di un servizio di ricezione di eventuali segnalazioni, anche anonime, da consegnare al Responsabile del Servizio Personale, il quale, riservando la massima discrezione, provvederà ad analizzare e verificare il contenuto delle stesse.

3.2. Ambito di azione: assunzioni (obiettivo 2).

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e nella 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 deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso ai concorsi/selezioni, si assicurerà che gli stessi siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune 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.

3.3. Ambito di azione: formazione (obiettivo 3).

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e per gli uomini lavoratori 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.

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 speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

3.4. Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (obiettivo 4).

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti ai 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.

Si intende 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 e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Per quanto riguarda la flessibilità di orario, i permessi, le aspettative e i congedi si intende:

- 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 assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

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

Occorre procedere attraverso dinamiche di sintesi al contemperamento delle esigenze del lavoratore/lavoratrice tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione.

Si intende attuare l'articolazione di un orario di lavoro flessibile e differenziato per le lavoratrici madri in rapporto alle richieste.

4. Durata.

Il presente piano ha durata pari al triennio 2014/2016. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio *on-line* dell'ente, sul sito internet – Sez. Amministrazione Trasparente e reso disponibile per il personale dipendente.

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

Letto, approvato e sottoscritto:

IL VICE SINDACO
F.to Sig. Domenico Filli

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to Sig. Franco Gennaro

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Arianna Napoli

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

Affissa all'Albo Pretorio
il 04 NOV. 2014

Bompietro, li _____

IL MESSO COMUNALE
IL MESSO COMUNALE
F.to Vizzini Leonardo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Capo del Comune;

CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione – ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91 – sarà pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune e all'Albo Online il 04 NOV. 2014, e che vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Bompietro, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Arianna Napoli

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio e all'Albo Online, si certifica l'avvenuta pubblicazione dal 04 NOV. 2014 al 19 NOV. 2014 e che entro il termine di gg. 15 dalla data di pubblicazione non è stato prodotto a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla residenza Municipale, li _____

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Arianna Napoli

LA PRESENTE DELIBERAZIONE È IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA
AI SENSI DELL'ART. 12 DELLA L.R. N. 44/91

Bompietro, Li _____

Visto: IL VICE SINDACO IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Sig. Domenico Filli F.to Dott.ssa Arianna Napoli

COMUNE DI BOMPIETRO

Divenuto esecutivo il _____

Per decorrenza dei termini ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91

Bompietro, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Arianna Napoli