



COMUNE DI GIARDINELLO

Città Metropolitana di Palermo

****_****

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 5 del 25.02.2019

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n.198/2006 e s.m.i.

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** e questo giorno **VENTICINQUE** del mese di **FEBBRAIO** alle ore **17,45** nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Sig. De Luca Antonino** nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

COMPONENTI GIUNTA		PRESENTI	ASSENTI
1.	De Luca Antonino Sindaco	X	
2.	Donato Francesco Assessore	X	
3.	Di Napoli Gaspare Assessore		X
4.	Caruso Rosalba Assessore	X	
Totale		3	1

Partecipa il Segretario Generale **Dott.ssa Divono Giovanna**

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

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: "Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n.198/2006 e s.m.i."

IL RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA

Premesso che:

- con determinazione Sindacale n.4 del 04.07.2017 è stato rinnovato l'incarico di Responsabile del Settore Amministrativo e Servizi alla Persona al dipendente comunale Ing. Giuseppe Polizzi, categoria "D3" ed economica "D6", per tutto il mandato amministrativo;

Che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n.198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto l'art.48 del suddetto D.Lgs. n.198/2006 e s.m.i. avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n.196 articolo 7 comma 5) che così recita: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n.165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art.42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art.10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale"*;

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che con espresso riferimento alle direttive emanate dal Parlamento e dal Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Rilevato che i Piani di Azioni Positive si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo n.196 del 2000, infatti l'articolo 7, comma 5, del decreto legislativo n.198/2006 dispone, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;

Che le azioni positive contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini e, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e temporanee, in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini;

Che le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità;

Che le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge n.125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n.198 del 2006, articolo 1), così come riscritto dall'art.1 del D.Lgs. n.5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedono vantaggi specifici a favore del sesso sotto rappresentato" (comma 3), tenendo alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 04.03.2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Dato atto che con deliberazione della Giunta Comunale n.14 del 28.05.2015 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni in attuazione delle disposizioni di cui alla legge della legge n.183/2010 e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011;

Dato atto che con determinazione dirigenziale n.151 del 06.05.2016, è stato costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), ai sensi dell'art.57 del D.Lgs. n.165/2011 e ss.mm.ii.;

Vista la nota prot. n.1286 del 01.02.2019 con la quale lo schema di piano triennale di azioni positive è stato inviato alle OO.SS., alla RSU, al Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra lavoratori, al Consigliere Nazionale per le pari opportunità ed al Consigliere Provinciale delle pari opportunità, ai sensi e per gli effetti dell'art.48 comma 1 del D.Lgs. n.198/2006, al fine di eventualmente acquisire osservazioni/suggerimenti in ordine al proponendo piano;

Considerato che entro il termine di cui alla citata nota, non è pervenuta alcuna osservazione/suggerimento in ordine al proponendo piano;

Vista la nota prot. n.1188 del 05.02.2019 con la quale il Responsabile del Settore Amministrativo e Servizi alla Persona ha trasmesso al Presidente del C.U.G. il piano delle azioni positive;

Visto il verbale n.4 del 12.02.2019 con il quale il Comitato per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), ha preso visione ed approvato la proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive trasmesso dal Presidente del C.U.G. con nota prot. n.1417 del 12.02.2019;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n.198/2006, prevede la sanzione di cui all'art.6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Che la presente deliberazione non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto l'art.42 del D.Lgs. 11.04.2006 n.198 "Adozione e finalità delle azioni positive";

Visto il C.C.N.L. 14.09.2000 art.19;

Visto l'art.48 del TUEL 18 agosto 2000 n.267;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

PROPONE

Di approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo n.198 del 2006, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale (allegato "A");

IL RESPONSABILE DELL'ISRUTTORIA

F.to Dott. Angelo Polizzi

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO E SERVIZI ALLA PERSONA

Verificata la rispondenza della proposta di deliberazione in esame alle vigenti disposizioni di legge:

Verificata la regolarità tecnica, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, e dell'articolo 147/bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Accertato che non sussistono situazione di conflitto di interesse, ai sensi dell'art.6 bis della legge n.241/1990 da parte del sottoscritto nei confronti dei destinatari del presente atto, nella qualità di Responsabile di Settore.

Giardinello li, 25.02.2019

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO E
SERVIZI ALLA PERSONA**

F.to Ing. Giuseppe Polizzi

LA GIUNTA COMUNALE

Verificata la proposta di deliberazione;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo e Servizi alla Persona, ai sensi e per gli effetti dell'art.12 della legge regionale n.30/2000, e dell'articolo 147/bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano.

DELIBERA

Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive, redatto ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo n.198 del 2006, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale (allegato "A");

Di dare atto che la presente deliberazione non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Di dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, con successiva e separata votazione unanime e favorevole, sussistendo ragioni di urgenza nel provvedere in merito.



COMUNE DI GIARDINELLO
Città Metropolitana di Palermo
PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
 (Art. 48, c. 1, D.8+Lgs. 11/04/2006, n. 198)

Premessa

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.

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.

Il Comune di Giardinello, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

Analisi dati del personale

Al 31.12.2018 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto in ordine alla composizione uomini/donne:

- *Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2018: n. 10 di cui n. 5 donne e n. 5 uomini così suddivisi:*

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	0	3	2	0	5	
Uomini	1	1		3	5	
Totale	1	4	2	3	10	100%

Inoltre sono attualmente presenti:

- n. 1 Segretario Generale (donna) con incarico prefettizio di reggenza;
- n. 2 funzionario categoria D (uomo) posto coperto con incarico conferitogli ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n.311/2004.

- *Dipendenti a tempo determinato (per i quale è in corso la procedura di stabilizzazione) complessivamente in servizio al 31/12/2018: n.24 di cui n. 15 donne e n. 9 uomini così suddivisi:*

- n. 5 part-time a 24 ore settimanali;
- n. 3 part-time a 20 ore settimanali;
- n. 16 part-time a 18 ore settimanali.

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	0	11	0	4	15	37,5 %
Uomini	0	9	0	0	9	62,5 %
Totale	0	20	0	4	24	100,0 %

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti n. 8 ASU, di cui n. 7 donne e n. 1 uomo e n. 3 unità di personale ex PIP, di cui n. 1 donna e n. 2 uomo.

Il dipendente a tempo indeterminato - titolare di posizione organizzativa - al quale è conferito le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 risulta essere: n. 1 dipendente di cat. D (uomo); risultano presenti i funzionari di categoria D a tempo determinato e un dipendente di Cat. D (uomo) a tempo determinato Responsabile della Polizia Municipale.

Obiettivi del Piano

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive proposte:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni, nei limiti finanziari imposti dalla normativa;
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

Si da atto che già è stato costituito il comitato unico di garanzia (C.U.G.) previsto dalla legge n. 183 del 4/11/2010, art. 21 e dall'art. 19 del c.c.n.l. 14.09.2000.

Durata

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente, delle OO.SS. e della RSU, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

Giardinello li, 07.02.2019

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO E
SERVIZI ALLA PERSONA
F.to Ing. Giuseppe Polizzi**

Firmati all'originale

IL SINDACO
F.to Antonino De Luca

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to SILVA ROSALBA CARUSO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Giovanna Divono

Reg. Pubbl. N.132 REFERTO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata ai sensi art. 12 della L.R. n. 15/2011 nel sito web istituzionale di questo Comune in data 25 FEBBRAIO 2019 per rimanervi 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.11 della L.R. n. 44/1991.

Giardinello, li 26.02.2019

L'addetto alla pubblicazione
F.to ROSARIO VIRGADAMO

CERTIFICATO DI CONFORMITA' ALL'ORIGINALE

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

Giardinello, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Giovanna Divono)

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio informatico sul sito web di questo Comune il giorno _____ per quindici giorni consecutivi ad ogni effetto di pubblicità legale ai sensi e per gli effetti di cui all' art. 12 commi 2 e 3 della L.R. n. 5/2011.

Giardinello, li _____

L'addetto alla pubblicazione
(Sig. ROSARIO VIRGADAMO)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Giovanna Divono)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 25.02.2019

Decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi di quanto disposto del comma 1 dell'art. 12 della L.R. 03/12/1991 n. 44. giusta circolare dell'Assessorato Enti Locali del 24.03.2003, pubblicata G.U.R.S. n. 15 parte I del 04.04.2003 .

Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del comma 2 dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991

Giardinello li, 25.02.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Giovanna Divono)