

JSM.M.

A



ESECUZIONE IMMEDIATA

COMUNE DI ROCCAPALUMBA
 (Città Metropolitana di Palermo)
 Via L. Avellone n. 34 - 90020 - Roccapalumba (PA)
 protocollo@pec.comune.roccapalumba.pa.it

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 11 del Reg. Gen
 Data 29 GEN. 2019
OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle azioni positive 2019/2021 ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 198/2006

		Presenti	Assenti
L'ANNO DUEMILADICIANNOVE			
Il giorno <u>ventinove</u>			
del mese di <u>Gennaio</u>			
alle ore <u>10,15</u>			
si è riunita la Giunta comunale nelle persone dei sigg.:			
1. GIORDANO Rosamaria	SINDACO	*	
2. SPADAFORA Giovanni B.	VICE SINDACO	*	
3. RIZZO Veronica	ASSESSORE		*
4. CUTTITTA Francesco	ASSESSORE	*	
Con la partecipazione del Segretario generale dott. Salvatore GAETANI LISEO			

SOGGETTO PROPONENTE

Settore _____ Ufficio _____ Data _____ IL RESPONSABILE F.to _____ ORGANO POLITICO <u>CC.</u> Data <u>24 GEN 2019</u> IL SINDACO / L'ASSESSORE <small>Il Sindaco</small> F.to <u>Dott.ssa Rosamaria Giordano</u> L'UFFICIO REDIGENTE <small>Il Responsabile del Servizio Affari Generali</small> F.to <u>La Barbara Giuseppe</u>	Pareri espressi sulla proposta ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.
	Parere in ordine alla REGOLARITA' TECNICA FAVOREVOLE (attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa)
	Addi <u>29 GEN. 2019</u> Il Responsabile del settore F.to <u>Il Responsabile del Settore I Segretario Comunale (Gaetani Liseo Dr. Salvatore)</u>
	Parere in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE <input type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON DOVUTO Addi _____ Il Resp. del servizio finanziario F.to _____

COMUNE DI ROCCAPALUMBA
Città Metropolitana di Palermo

SERVIZIO N. 1
UFFICIO PERSONALE

Su indicazione dell'Amministrazione viene predisposta la seguente

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione Piano triennale delle azioni positive 2019/2021 ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006.

DATO ATTO 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 decreto legislativo n. 198/2006 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 decreto legislativo 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 sottorappresentate, 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 Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttive del Parlamento e del 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;

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.30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cosiddetto P.A.P.) 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;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2019/2021 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTA la legge regionale 15 marzo 1963, n. 16 "Ordinamento amministrativo degli enti locali nella Regione siciliana";

VISTA la legge n. 142/1990, come recepita dalla legge regionale n. 48/1991 e successive modifiche;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che, tra le altre cose, reca norme in materia di "ordinamento finanziario e contabile";

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 "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.";

VISTA la Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21) "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro;

VISTA la Legge n. 6/2014 "legge quadro per la parità e contro le discriminazione di genere";

VISTO il CCNL Funzioni Locali 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, nonché i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro per le parti ancora in vigore;

TUTTO ciò premesso e considerato

SI PROPONE

1. di **approvare**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della legge regionale n. 10/1991 e successive modifiche ed integrazioni, le motivazioni di fatto e di diritto di cui alla parte introduttiva della presente che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di **approvare** il Piano delle azioni positive (cosiddetto P.A.P.) per il triennio 2019/2021, 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*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);
3. di **dare atto** che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. di **dare informazione** in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
5. di **dare atto** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
- 6 di **dichiarare** la deliberazione conseguente alla presente proposta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 - comma della legge regionale n.44/1991, immediatamente esecutiva.

L'UFFICIO REDIGENTE
IL RESP. UFFICIO PERSONALE
F.to Giuseppa LA BARBERA

IL RESPONSABILE SETTORE 1
SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.Salv. GAETANI LISEO

IL SINDACO
F.to Dott. Rosamaria GIORDANO

COMUNE DI ROCCAPALUMBA

Città Metropolitana di Palermo

Paese delle Stelle

OGGETTO: Approvazione Piano triennale delle azioni positive 2019/2021 ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione come riportata nella prima parte del presente verbale;
VISTA la legge regionale 15 marzo 1963, n.16 "Ordinamento amministrativo degli enti locali nella Regione siciliana";
VISTA la legge n. 142/1990, come recepita dalla legge regionale n.48/1991 e successive modifiche;
VISTO il decreto legislativo 18 agosto 200, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" che, tra le altre cose, reca norme in materia di ordinamento finanziario e contabile";
VISTA la legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30 "Norme sull'ordinamento degli enti locali";
VISTO lo Statuto comunale vigente;
VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa reso ai sensi degli artt. 49 e 147/bis del decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, dal responsabile del settore 1, segretario generale dott. Salvatore Gaetani Liseo;
CON votazione palese ed unanime;
TUTTO ciò premesso e considerato;

DELIBERA

-di approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui in premessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

SUCCESSIVAMENTE

RAVVISATA la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;
VISTO l'art. 12, comma 2, della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44;
CON votazione palese ed unanime;

Il presente verbale di deliberazione si compone di n. 5 pagine e n. 1 allegati.
Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to Rosamaria GIORDANO

L'Assessore anziano
F.to Francesco CUTTITTA

Il Segretario generale
F.to Salv. GAETANI LISEO

COPIA CONFORME PER USO AMMINISTRATIVO

Dalla Residenza Municipale, _____

Il segretario generale
Salv. GAETANI LISEO

Copia del presente verbale di deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio informatico il _____
n. _____ reg. pubbl. e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL MESSO COMUNALE
F.to Bernardo G. SCANIO

Copia del presente verbale di deliberazione è stata defissa dall'Albo pretorio informatico il _____, senza
opposizioni.

IL MESSO COMUNALE
F.to Bernardo G. SCANIO

Copia del presente verbale di deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo con nota prot. n. _____ del

Dalla Residenza Municipale, _____

Il Segretario generale
F.to Salv. GAETANI LISEO

Estratto del presente verbale di deliberazione è stato pubblicato sul sito ufficiale del Comune ai sensi della legge
regionale 26 giugno 2015, n. 11 in data _____.

Dalla Residenza Municipale, _____

Il Segretario generale
F.to Salv. GAETANI LISEO

Su conforme attestazione del responsabile del sito internet

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 20 GEN. 2019

[] decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, ai sensi dell'art.12, comma 1, della legge regionale
n. 44/1991.

perché dichiarata immediatamente esecutiva, art. 12, comma 2, della legge regionale n. 44/1991.

Dalla Residenza Municipale, 20 GEN. 2019

Il Segretario generale
F.to Salv. GAETANI LISEO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. _____ Reg. Pubbl.

Il sottoscritto Segretario generale, su conforme dichiarazione del Messo, certifica che copia del presente verbale di
deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio informatico il giorno _____ e vi è rimasta per 15
giorni consecutivi e che, entro tale termine, non sono state prodotte opposizioni.

Dalla Residenza Municipale, _____

Il Segretario generale
F.to Salv. GAETANI LISEO

COMUNE DI ROCCAPALUMBA
Città Metropolitana di Palermo

Allegato "A"
deliberazione G.C.
n. 41 del _____

29 GEN. 2019

Il Segretario Generale

Dot. Gaetano Leo Salvatore

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021.

Con il presente Piano Azioni positive 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:

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

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria A	Uomini n. 0	Donne n. 0
Categoria B	Uomini n. 4	Donne n. 3
Categoria C	Uomini n. 5	Donne n. 4
Categoria D	Uomini n.0	Donne n. 1

Totale donne presenti nell'ente: 8

Totale uomini presenti nell'ente: 9

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero i "Responsabili di Settore" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del decreto legislativo n.267/2000 e successive modifiche ed integrazioni la situazione organica è così rappresentata:

Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità art. 107 decreto legislativo n.267/2000 e successive modifiche ed integrazioni
Donne n. 1

Lavoratori cat. C con funzioni e responsabilità art. 107 decreto legislativo n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.
Uomini n. 1

Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006.

PRESO ATTO, inoltre che, attualmente risultano in servizio presso l'Ente, in forza delle disposizioni legislative regionali di settore emanate ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. f) dello Statuto di autonomia, n. 60 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, il cui rapporto è stato da ultimo prorogato con deliberazione della Giunta comunale n. 104 del 28 dicembre 2018 fino al 31 dicembre 2020;

Il quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici è il seguente:

Categoria A	Uomini n. 3	Donne n. 1
Categoria B	Uomini n. 14	Donne n. 21
Categoria C	Uomini n. 8	Donne n. 13
Categoria D	Uomini n. 0	Donne n. 0

Totale donne : 35

Totale uomini : 25

Si dà atto, pertanto, che la presenza di donne lavoratrici è il 58% del summenzionato personale dipendente.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.;