



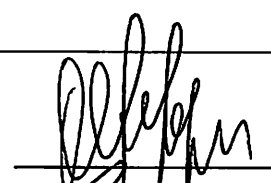
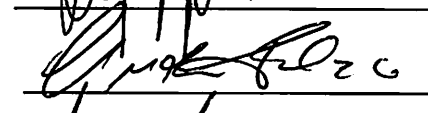
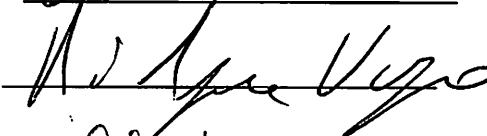

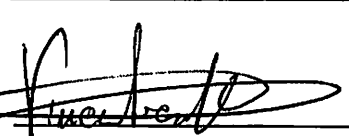
COMUNE DI CASTELTERMINI

PROV. DI AGRIGENTO

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. <u>42</u> DEL REGISTRO DATA <u>08-4-2015</u>	"Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017"
--	--

L'anno duemilaquindici addì OTTO del mese di aprile alle ore 13,05 e seguenti, nel Comune di Casteltermini, a seguito di convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

			P	A	
Avv. Sapia	Alfonso	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dott.ssa. Florio	Cinzia	Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sig. Di Piazza	Vincenzo	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ins. Cordaro	Carmela M.	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dott. Licata	Vincenzo	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Risultano assenti: _____

Assume la Presidenza il Sindaco Avv. Alfonso Sapia il quale constatata la presenza del numero legale dichiara aperta la seduta.

Partecipa il Segretario Generale



COMUNE DI CASTELTERMINI

Provincia di Agrigento

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: "Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017"

Iniziativa della proposta: Responsabile di P.O. n.1 ad interim

Dott. Calogero Sardo

Firma _____

Inoltrata da _____

Atti allegati alla proposta: _____

DELIBERAZIONE ADOTTATA IL _____

N. _____

Con le seguenti modifiche _____

- Rinvia il _____

- Respinta il _____

ATTESTAZIONE

Cap. _____ art. _____

N. _____ impegno

*L'atto non comporta spesa
né riflessi diretti e indiretti
sul bilancio*

Somma stanziata €. _____

Agg. per Impinguamenti €. _____

Dedot. per storni €. _____

Fondo disponibile €. _____

Pag. ed impegni €. _____

Riman. Disponibile €. _____

Addi 02/04/2015

Il Ragioniere Capd

[Signature]

TESTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale.
OGGETTO: "Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017"

PREMESSO che la legge n.125 del 10 aprile 1991 prevede l'attuazione di una serie di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

VISTA la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre piani triennali 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;

VISTA la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle Pari Opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni siano oggetto di pianificazione;

PRESO ATTO che in caso di mancato adempimento, il decreto n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 – *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze della pubbliche amministrazioni: Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;*

VISTO l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017 redatto ai sensi della citata normativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

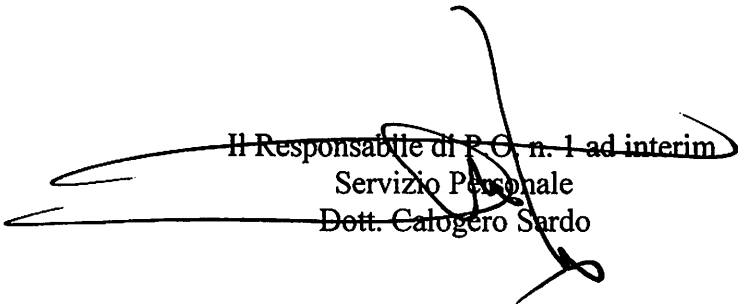
RITENUTO necessario ed urgente approvare il Piano delle Azioni Positive, triennio 2015/2017 anche al fine di adempiere agli obblighi di legge in materia e consentire all'Ente di non incorrere nelle sanzioni all'uopo previste;

PROPONE

1. DI APPROVARE, per il triennio 2015/2017, l'allegato Piano di Azioni Positive, tendente ad eliminare, sul luogo di lavoro, eventuali disuguaglianze che, di fatto, potrebbero ostacolare la piena partecipazione di donne e uomini e predisposto ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23/05/2000 n. 196 e dall'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

2. **DI DARE MANDATO** al Responsabile di P.O. n. 1- servizio personale- di porre in essere tutti gli adempimenti per la Costituzione del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ai sensi dell'art. 21 della L. 183/210;
3. **DI PUBBLICARE** il suddetto Piano sul sito istituzionale dell'Ente, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;
4. **DI TRASMETTERE** copia di detto Piano ai Responsabili di P.O. dell'Ente, nonché alle OO.SS. e alle R.S.U. in conformità all'art. 42 del D. Lgs. 165/2001;
5. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91, stante l'urgenza di adottare gli adempimenti conseguenziali.

Casteltermini, li


Il Responsabile di P.O. n. 1 ad interim
Servizio Personale
Dott. Calogero Sardo





COMUNE DI CASTELTERMINI Provincia di Agrigento

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015/2017

(art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)

PREMESSA GENERALE

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro", abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita, rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, in deroga al principio di uguaglianza formale, e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitando eventuali svantaggi e riequilibrando la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- _ l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- _ l'obbligo di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- _ il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- _ l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, 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, tra 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), del D.lgs 198/2006, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

I Piani hanno durata triennale.

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), vuole porsi 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.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettono di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente piano di azioni positive, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.



IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – P A P

NEL CONTESTO DEL COMUNE DI CASTELTERMINI

La presente proposta di Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2015-2017, pur non essendo stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, previsto da art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165, e coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere, si allontana dall'enfasi di promuovere "l'attenzione alle donne" per passare "all'attenzione all'organizzazione" che comprende donne e uomini.

La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività istituzionale e funzionale-amministrativa, perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane.

Affinché essa possa essere raggiunta si richiede innanzitutto un cambiamento culturale sia in tutto il personale che nelle strutture politiche di riferimento, e non solo nelle misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste nella misura adeguata all'entità dell'Ente.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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, per rimediare a svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto 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 direttiva 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.

Il Piano triennale di azioni positive, pur essendo preordinato a rispondere ad un obbligo di legge, vuole porsi nel contesto del Comune di Casteltermini come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, quindi concentrando l'attenzione su limitate ma attuabili misure.

E' anche indispensabile chiarire che il PAP nel Comune di Casteltermini non può avere come obiettivo quello di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, perché pur non essendo la presenza femminile paritaria, a livello numerico, rispetto a quella maschile, fatto probabilmente dovuto ad un'età media di tutto il personale al di sopra dei 50 anni e dall'assenza del turnover da più di vent'anni, che potenzialmente avrebbe consentito, nell'avvicendamento generazionale, un ulteriore apporto di presenza femminile, sostanzialmente come genere è ben rappresentata.

A livello di dati oggettivi si riscontra e si evidenzia che nelle posizioni di vertice, cosiddette posizioni organizzative, si ha una situazione di perfetta parità di genere; mentre nelle categorie professionali intermedie, quali B (6 donne e 13 uomini) e C (9 donne e 12 uomini), si ha una situazione di netto equilibrio.

Si rileva, inoltre, che, in aggiunta al personale in organico, sono presenti n 120 unità lavorative, con contratto a tempo determinato, fra le quali la presenza femminile è alquanto rappresentata.

Si osserva:

- che in diversi Uffici Comunali, c'è una netta prevalenza di genere femminile;
- che non esiste un Ufficio formato da soli uomini;
- che lo squilibrio di genere presente nella categoria "A", tra il personale in dotazione, viene ampiamente compensato con il personale a tempo determinato, dove sono numerose le donne che svolgono attività che in un passato erano appannaggio maschile, denotando ciò un cambiamento di mentalità, essenzialmente rivolta al lavoro e non al lavoro di genere;
- che nel Corpo di Polizia Municipale, sin dal 1990, è presente la presenza femminile.

Dalla sintesi dell'analisi di contesto, emerge che nell'organizzazione generale del Comune non sono presenti situazioni di squilibri e che l'intero apparato politico- amministrativo tiene in alta considerazione il lavoro svolto dalla donne.

Da quanto sopra esposto, emerge con chiarezza che le azioni positive potranno quindi concretizzarsi in iniziative volte, non a promuovere le pari opportunità di ingresso al lavoro e alle più elevate posizioni di carriera, ma a tenere adeguato conto della perdurante specificità del ruolo femminile all'interno del mondo del lavoro, della famiglia e della società.

In questa ottica, realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli in termini di carico complessivo di lavoro interno ed esterno all'Ente di appartenenza, che derivano dalle differenze di ruolo tra uomini e donne.

Quindi la funzione dell'azione positiva, va intesa nella fattispecie come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza non delle opportunità ma delle condizioni complessive di lavoro grazie a misure che si pongono anche in una posizione di raccordo tra lavoro esterno e interno alla famiglia.

Va rammentato che il concetto di azione positiva corrisponde con quello di misura temporanea e speciale che, in deroga al principio di uguaglianza formale tra i due generi, mira a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità uomo-donna.

Esse sono :

- "speciali", in quanto non tipicizzate secondo un canone unitario e predeterminato, ma calate e modellate su un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;
- "temporanee", in quanto, almeno tendenzialmente, destinate ad esaurirsi con la cessazione delle

condizioni (disparità di trattamento tra generi) che le hanno rese necessarie.

Quindi, la proposta di PAP si limita alle poche misure di cui si reputa opportuna l'introduzione. Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il giusto approccio deve tener conto dello scenario descritto nella succitata Direttiva 23/05/2007 che afferma come "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche"

La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo "coerente con" ma "funzionale a" gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, perciò la considerazione delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa e può avere l'effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

PIANO DEGLI OBIETTIVI TRIENNIO 2015- 2017

Obiettivo n 1.

Formare e promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Obiettivo n 2.

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.

Obiettivo n 3

Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo n 4

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 o per malattia

Obiettivo n 5.

Prevedere forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio dovute a comprovate e documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.

Obiettivo n 6

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing, discriminazioni e di molestie

Obiettivo n 7

Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo/individuale

Obiettivo n 8

Sicurezza del lavoro in un'ottica di genere

AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Ambito: CUG (obiettivo 1)

Il Comune di Casteltermini si impegna ad istituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni" (CUG), in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 c 2 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

Ambito : Reclutamento (obiettivo 2)

Il Comune di Casteltermini si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti 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, sarà richiamata 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

Ambito: Formazione (obiettivo 3)

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 dette sopra con quelle formative/ professionali.

In tale ambito, si precisa che l'Ente è tenuto al rispetto delle norme in materia di limitazioni delle spese di formazione (art. 6 c.13 D.L. 78/2010 convertito in legge n 122/2010), conseguentemente registra una decisa scarsità di risorse disponibili per garantire la formazione, l'aggiornamento professionale, il miglioramento delle conoscenze e delle competenze, ecc..

In tale contesto è necessario provvedere all'attività di formazione del personale, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, ponendo l'attenzione per evitare squilibri di genere.

Al fine di sopperire alla carenza di risorse finanziarie, saranno favorite tutte le occasioni di formazione, a titolo non oneroso, offerte all'Ente nel rispetto del presente ambito.

Azione Ambito: Reinserimento lavorativo (obiettivo 4)

In caso di assenza per periodi superiori a sei mesi, se richiesto dall'interessato, il responsabile del servizio, o altro dipendente del medesimo Ufficio, o chi ha sostituito la persona assente, su direttiva del Responsabile di P.O. dell' Area di competenza, che ne stabilirà le modalità in base alla situazione concreta, effettuerà un periodo di affiancamento, al fine di creare una situazione lavorativa favorevole di reinserimento lavorativo, esente da qualsiasi forma di tensione o di stress, che possono insorgere in chi riprende l'attività lavorativa dopo un lungo periodo di inattività forzata.

Inoltre, potranno eventualmente essere predisposte apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune, compatibilmente con le risorse disponibili e con le limitazioni dettate dalla normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica..

Ambito: Conciliazione e flessibilità (obiettivo 5)

Il Comune di Casteltermini si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso:

- raccolta, attraverso la somministrazione ai dipendenti di un questionario, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili;

- forme di flessibilità oraria, per periodo di tempo limitato alle situazioni di effettivo disagio dovute a comprovate e documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori. In sede di negoziazione decentrata potranno essere concordate misure volte a favorire la flessibilità degli orari, considerando anche la posizione della lavoratrice all'interno della famiglia (art. 9 ccnl 14.9.2000);

-favorevole valutazione delle richieste di part-time, nel rispetto delle norme contrattuali.

Ambito: Tutela situazioni conflittuali (obiettivo 6)

Il Comune di Casteltermini si impegna a far si che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da:

-casi di mobbing;

-atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

-atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione;

- pressioni o molestie sessuali.

-tutela della riservatezza dei dipendenti che denunciano per sé o per altri casi relativi alle suddette situazioni.

Azione: benessere sul lavoro/ monitoraggio (obiettivo n 7)

Analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo, mediante realizzazione di indagine sul personale utilizzando questionari che saranno messi a disposizione dall'O.I. V. (d.lgs. 150/2009 art 14,c 5)

Azione: Sicurezza Ambiente di lavoro (obiettivo n 8)

Promuovere la sicurezza del lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress correlato (D.lgs. n 81/2008)

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Il presente Piano, che ha durata triennale 2015-2017, sarà pubblicato nel sito web istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti, presso l'Ufficio Personale, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente al fine di poter procedere, alla scadenza, al suo adeguato aggiornamento

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AD OGGETTO: "Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017"

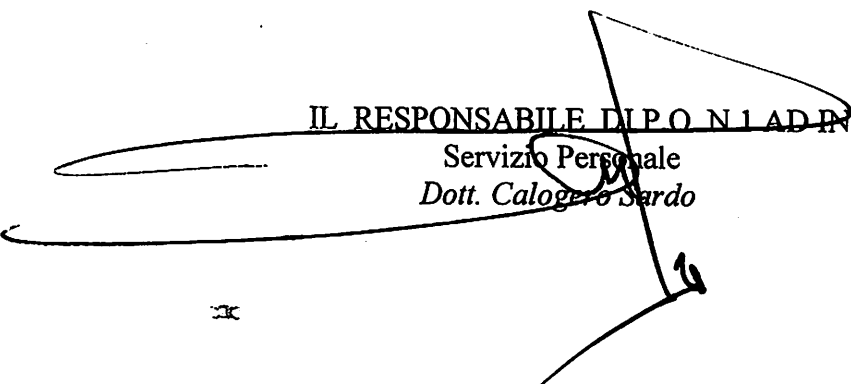
PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

Si esprime parere tecnico FAVOREVOLE attestante la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa, sul presente atto.

Casteltermini,

IL RESPONSABILE DI P.O. N.1 AD-INTERIM

Servizio Personale
Dott. Calogero Sardo

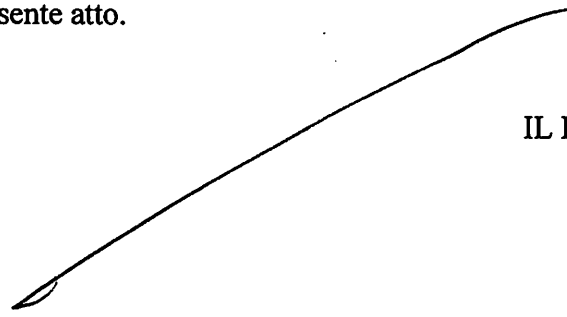


PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto il suddetto parere di regolarità tecnica, si esprime parere di regolarità contabile _____, sul presente atto.

Casteltermini,

IL RESPONSABILE DI P.O. N.3
Servizio Finanziario
Rag. Teresa Spoto



ASTI
10

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta ad oggetto: "Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017" che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

RICHIAMATI il parere favorevole reso dal Responsabile di P.O. n. 1, in merito alla regolarità tecnica e che si intende qui integralmente riprodotto e trascritto e dato atto che il Responsabile dei Servizi Finanziari ha attestato che l'atto non comporta spesa, né riflessi diretti ed indiretti sul Bilancio;

VISTA la Legge 8/06/1990 n. 142, come recepita con la L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

VISTA la legge regionale 44/91 e s.m.i.;

VISTO l' OO.R.EE.LL e successive modifiche ed integrazioni;

VISTI il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i, il D. Lgs. 165/2001 s.m.i., il D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;

Con votazione unanime e favorevole resa in forma palese;

DELIBERA

Approvare in toto l'allegata proposta avente ad oggetto "Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017" che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

Con ulteriore votazione UNANIME FAVOREVOLE E PALESE

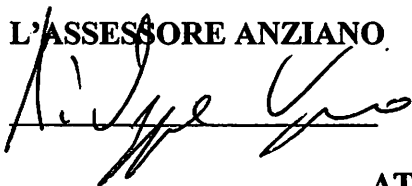


DELIBERA

Dichiarare l'immediata esecutività per i motivi in proposta.

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

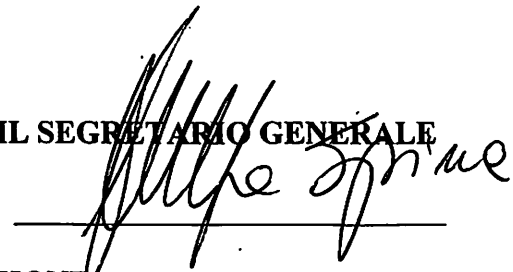
L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO



IL SEGRETARIO GENERALE



ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

ai sensi dell'art. 32, comma 5° della L. 18 giugno 2009 n. 69 e s.m.i. si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo On-Line del sito ufficiale del Comune dal _____ al _____ per 15 giorni consecutivi, Casteltermini, li

Il Responsabile di Pubblicazione all'albo On- Line

IL SEGRETARIO COMUNALE

Su conforme attestazione del Responsabile della Pubblicazione On-line,

CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo on-line del Comune dal _____ al _____ per quindici giorni consecutivi

Casteltermini, li

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione: è

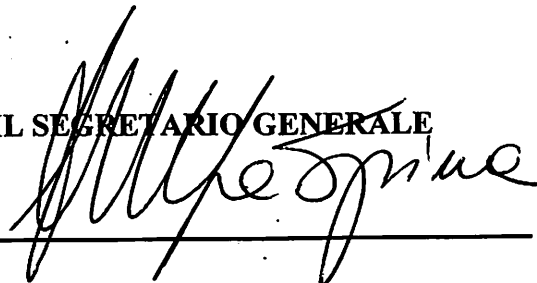
- è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/91, oggi art. 712 testo coordinato delle leggi regionali, giorno _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

- è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/91, oggi art. 712 testo coordinato delle leggi regionali.

Casteltermini, li 08/04/2015



IL SEGRETARIO GENERALE



Si attesta che la presente copia è conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo.

Casteltermini, li

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE