



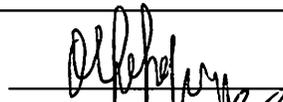
COMUNE DI CASTELTERMINI

Provincia di Agrigento

Deliberazione Originale della Giunta Municipale

N. <u>43</u> del Registro	OGGETTO: Piano delle Azioni Positive – Triennio 2016- 2018 – D.lgs. n 198 dell'11.4.2006, art. 48.
Data <u>04-7-2016</u>	

L'anno duemilasedici addì sette del mese di Luglio alle ore 17,00 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"/>	
Sig. Carmelo Scozzari		Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sig. Di Piazza	Vincenzo	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dott. Puccio	Vincenzo	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sig.ra Di Martino	Monica Pompea	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, Dott.ssa Maria Cristina Pecoraio.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO Piano delle Azioni Positive – Triennio 2016- 2018 – D.lgs. n 198 dell'11.4.2006, art. 48.

Iniziativa della proposta : Il Responsabile di P.O. n. 1
Gestione Risorse Umane
Dott. Calogero Sardo

Atti allegati alla proposta

DECISIONE di

Approvata il N.....

Con le seguenti modifiche

- Rinvziata il.....
- Respinta il.....

ATTESTAZIONE	
L'atto non comporta spesa né riflessi diretti ed indiretti sul bilancio	

somma stanziata	€.
Agg. per Impinguamenti	€.
Dedot. per storni	€.
Fondo disponibile	€.
Pag. per impegni	€.
Riman. Disponibile	€.
Addi 07/07/2016	
La Responsabile del Servizio Finanziario	
Rag. Teresa Spoto	

TESTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Premesso che gli Enti Locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive, secondo la seguente normativa di riferimento e tenuto conto del vigente C.C.N.L. di Comparto:

- D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, che prevede che gli enti pubblici adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. (...)";
- D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni ivi indicate "predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare.... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne". Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile...";

Considerato che il Piano di Azioni Positive, proposto per il triennio 2016 – 2018, è volto a promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

Dato atto che dall'esame dell'art. 57, comma 1, del D.lgs 165/2001 risultano, come rilevanti, altre disposizioni di legge che hanno un impatto, sia pure indiretto, sui piani triennali delle azioni positive, quali l'art. 21, comma 1 del D.lgs n 81/2008, sulla sicurezza del lavoro e il D.lgs. n 150/2009 art 14 che introduce il benessere organizzativo, norme dalle quali si può prefigurare di inserire nei piani svariati potenziali "obiettivi positivi", conseguibili mediante congrue azioni;

Visto l'art. 28, comma 1, del Dlgs n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui *"La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro."*;

Considerato che dalla succitata norma emerge che la tutela della salute sul lavoro, intesa anche come benessere individuale, produce benessere organizzativo e che la promozione di una sicurezza sul lavoro va vista in un'ottica di genere, per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e la rilevanza della lotta allo stress lavorativo;

Visto l' art 14, c 4, lett. h) del D.lgs. n 150/2009 che prevede che l'OIV verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità; mentre il successivo comma 5 stabilisce che l'OIV cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il benessere organizzativo;

Dato atto che il Piano sarà trasmesso, per la relativa informazione, unitamente alla deliberazione di Giunta Municipale, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria Aziendale ed alle OO.SS. provinciali;

Richiamato il Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2015-2017, approvato dalla Giunta Comunale con atto n 42 dell'8.4.2015,;

Dato atto che , nell'ambito degli obiettivi, con l'adottando piano – triennio 2016/2018 – pur introducendo dei nuovi elementi, scaturenti dal nuovo assetto organizzativo dell'ente, si intende dare continuità operativa al precedente piano, come prima richiamato;

VISTI:

- la l.r. 15 marzo 1963, n. 16 "Ordinamento amministrativo degli enti locali Regione siciliana";
- la l.r. 142/1990, come recepita dalla l.r. 48/1991 e successive modifiche;
- la l.r. n 10/91 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e s. m. i.;
- il vigente Statuto comunale;
- il vigente Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.M. n 70 del 3.7.2013;
- il D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006

Tutto ciò premesso e considerato,

P R O P O N E

1)Di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della L.R. n.10/1991 e s. m., le motivazioni in fatto e in diritto, esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;

2)Di approvare l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016 - 2018, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e tendente ad eliminare, sul luogo di lavoro, eventuali disuguaglianze che, di fatto, potrebbero ostacolare la piena partecipazione di donne e di uomini;

3)Di dare atto che con l'adottando Piano delle Azioni Positive - triennio 2016-2018 - si intende dare continuità operativa a quello del triennio 2015/2017, approvato con deliberazione di G.C. n 42 dell'8.4.2016, con l'introduzione di un nuovo obiettivo, e precisamente il n 7, scaturente dalla rimodulazione della struttura organizzativa del Comune, approvata con G.C. n 29 del 18, 4.2016 e modificata con atto di G.C. n 32 del 24.5.2016;

4)Di dare atto che l'adottanda deliberazione, in uno con il piano, sarà trasmessa ai Responsabili di P.O. e alla Rappresentanza Sindacale Aziendale ed alle OO.SS. per la relativa informazione, in conformità all'art.42 del D.lgs. n 165/2001 e s.m.i.;

5)Di dare atto, altresì, che nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da potere procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento;

6) Di dare atto che il presente piano, ai sensi del D.lgs. n 33/2013 e s.m.i., sarà pubblicato anche in amministrazione trasparente, I° livello "Performance", sezione di II° livello "Benessere organizzativo";

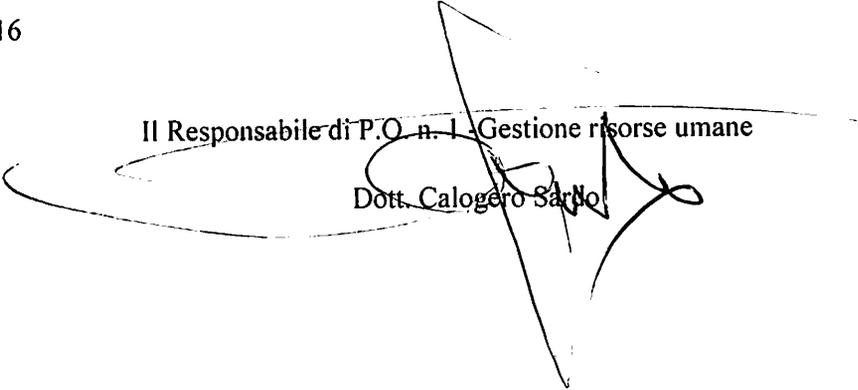
7) Di dare incarico al Responsabile di P.O. n 1- Gestione risorse umane – di porre in essere gli adempimenti consequenziali all'adozione del presente piano;

8)Di dichiarare l'adottanda deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 L. R. n. 44/1991 e s.m.i., stante l'urgenza di adottare gli atti consequenziali.

Casteltermini, 5 luglio 2016

Il Responsabile di P.O. n. 1 - Gestione risorse umane

Dott. Calogero Sarlo





COMUNE DI CASTELTERMINI

PROVINCIA DI AGRIGENTO

Piazza Duomo, 3

Tel. 0922 929011

Pec comunedicasteltermini@pec.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016/2018

(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" (ora 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 dell'imprenditore 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, 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, 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), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

IL PAP NEL CONTESTO DEL COMUNE DI CASTELTERMINI

La presente proposta di Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) 2016-2018 nasce in un contesto nel quale, 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 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle PP.AA. come modificato dalla L.183/2010), è stato costante il confronto tra parte politica, segretario e il gruppo di dipendenti comunali.

Il documento, 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 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 rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

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 è preordinato a rispondere ad un obbligo di legge ma 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' necessario partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi paradossalmente nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, che, per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni. Si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio o di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

E' anche indispensabile chiarire che il PAP del Comune di Casteltermini non può avere come obiettivo quello di favorire il riequilibrio della presenza femminile nella sua dotazione organica e nelle diverse figure professionali, in quanto la presenza femminile è maggioritaria rispetto a quella maschile, ma anche perché si riscontra un equilibrio di genere nelle diverse categorie professionali, ivi comprese le posizioni di vertice (cosiddette posizioni organizzative).

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 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 citate 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 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 tipizzate 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 quindi dello scenario descritto nella 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, il pervasivo uso 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.

IL QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2015, presenta il seguente quadro di raffronto:

LAVORATORI	CAT A	CAT B	CAT C	CAT. D	TOTALE
DONNE	1	7	8	1	17
UOMINI	19	11	12	3	45
TOTALE	20	18	20	4	62

Nella dotazione organica non sono previsti dirigenti; le funzioni dirigenziali sono attribuite, ai sensi del comma 3 bis dell'art. 51 della L 142/1990 e s.m.i., per come recepito dalla L.R. 48/1991 e s.m.i. a Responsabili di Posizione Organizzativa, nominati con determinazione del Sindaco.

A seguito della rimodulazione della struttura organizzativa, i Responsabili di Area/ Posizioni Organizzative sono tre dall'1.6.2016

DONNE	1
UOMINI	2

Dipendenti con contratto a tempo determinato e parziale - ex LL. RR. n° 85/1995 e n° 16/2006 alla data del 31.12.2015

LAVORATORI	CAT A	CAT B	CAT C	TOTALE
DONNE	22	24	32	78
UOMINI	23	7	12	42
TOTALE	45	31	44	120

TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO (a tempo indeterminato e determinato) al 31.12.2016:

DONNE N 95
UOMINI N 87
 TOTALE N 182

SEGRETARIO GENERALE DEL COMUNE : DONNA

Si prende atto che complessivamente la presenza numerica femminile è superiore a quella maschile e che comunque esiste un equilibrio tra la percentuale di parità di genere

OBIETTIVI DEL TRIENNIO: 2016- 2018

Vengono riconfermati gli obiettivi del precedente Piano di Azioni Positive, approvato con atto di G.C. n 42 dell'8.4.2015, triennio 2015/2017, che di seguito vengono trascritti e riportati:

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.

Inoltre si inserisce un nuovo obiettivo, in attuazione della deliberazione di G.C. n 29 del 18.4.2016, modificata con atto di G.C. n 32 del 24.5.2016, con la quale è stata rimodulata la struttura organizzativa del Comune.

AZIONI POSITIVE

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

- 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.

- In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

- Nell'organizzazione del Comune Casteltermini non è finora emersa alcuna delle criticità prese in considerazione tra gli obiettivi di seguito esposti. E' però opportuno dare una veste organica alle problematiche, anche solo potenziali, e alle possibili risposte.

Le azioni positive del Piano sono incentrate agli obiettivi di seguito elencati:

Obiettivo 1.

Istituire 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 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 3.

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.

Obiettivo 4.

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

Obiettivo 5.

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 6.

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 7.

Si premette che, con atto di G.C. n 29 del 18.4.2016, modificato con deliberazione di G.C. n 32 del 24.5.2016, è stata rimodulata la struttura organizzativa del Comune, per motivi di ordine finanziario, ma anche nell'ottica di raggiungere una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, prevedendo solamente tre Aree/Posizioni organizzative, in luogo delle precedenti n 6 Aree/P.O., che a sua volta si articolano in Servizi.

Il Sindaco, sulla base di quanto stabilito nel Regolamento Generale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, anche su proposta dei Responsabili di P.O., andrà a nominare i responsabili dei servizi che faranno capo ai Responsabili di Area/Responsabili di P.O. i quali, a loro volta dovranno individuare i responsabili di procedimento.

Per quanto sopra si stabilisce il presente obiettivo.

Rispetto e adeguata parità di genere nell'assegnazione delle responsabilità intermedie, ivi compresa l'individuazione dei responsabili di procedimento.

AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Ambito: promozione del C.U.G. (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: tutela ... (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, 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

Ambito: tutela del benessere (obiettivo 3)

Il Comune di Casteltermini si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare per migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Ambito: promozione delle pari opportunità (obiettivo 4)

Promuovere le pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia, osservando il loro ruolo di responsabilità;

Il Comune di Casteltermini si impegna a non creare ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso attraverso le seguenti azioni:

- _ formazione ed aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere (in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolte anche alle donne in rientro dalla maternità);
- _ obbligo di adeguata motivazione dell'ipotesi di un'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- _ adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità (obiettivo 5)

Il Comune di Casteltermini si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso le seguenti azioni, specialmente necessarie in ragione della distanza e delle caratteristiche dei collegamenti tra la sede di lavoro e le residenze di alcune lavoratrici:

- 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, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;
- favorevole valutazione delle richieste di part-time fatte salve le situazioni di oggettiva impossibilità;

Ambito di azione: informazione e comunicazione (obiettivo 6)

Il Comune di Casteltermini si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo da realizzare attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente, attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultato acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, sito Internet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Ambito di azione: Rimodulazione struttura organizzativa dell'Ente (obiettivo 7)

Stante che all'interno dell'Ente costituiscono elementi di innovazione i livelli di responsabilità intermedia, con particolare riferimento ai Responsabili di Servizio e ai Responsabili degli Uffici, in aggiunta al Responsabile apicale nominato P.O., e, ove nominato, il responsabile del procedimento, dovranno essere poste in essere delle misure volte a valorizzare le professionalità di genere all'interno della nuova struttura organizzativa del Comune di Casteltermini.

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

Oggetto: Piano delle azioni positive - Triennio 2016 - 2018 - D.lgs n. 198 dell'11/04/2016
art. 48

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

Si esprime parere tecnico favorevole

Il Responsabile di P.O.n. 1
Dr. Sarde Calogero

Casteltermini,

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere di regolarità contabile _____

La Responsabile del Servizio Finanziario
Rag. Teresa Spoto

Casteltermini

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepita con la legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48;

Vista la legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione ad oggetto: “ Piano delle Azioni Positive – Triennio 2016- 2018 – D.lgs. n 198 dell’11.4.2006, art. 48” :

-il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs 267/2000, ha espresso parere favorevole;

-il Responsabile dei servizi finanziari ha attestato che l’atto non comporta spesa, né riflessi diretti ed indiretti sul bilancio;

Vista l’allegata proposta e ritenuto di accoglierla in toto;

Fatte proprie le motivazioni espresse in proposta;

Visto l’O.R.EE.LL. e successive modifiche ed integrazioni;

A voti unanimi e palesi;

DELIBERA

Approvare in toto l’allegata proposta, avente ad oggetto : “ Piano delle Azioni Positive – Triennio 2016-2018 – D.lgs. n 198 dell’11.4.2006, art. 48 ” che fa parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

LA GIUNTA

Con successiva unanime votazione

DELIBERA

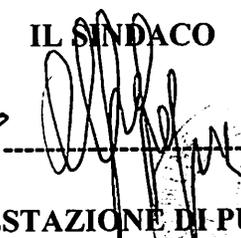
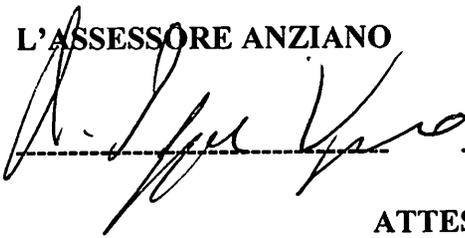
Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell’art. 12 L.R. 44/1991 e s.m.i., per le motivazioni espresse in proposta.

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 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 della Pubblicazione all'albo on -line

IL SEGRETARIO COMUNALE

Su conforme attestazione del Responsabile della pubblicazione all'albo on - line del Comune giusta determinazione n 176 del 28/12/2010

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'

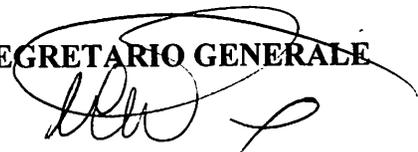
Si certifica che la presente deliberazione è:

- 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 712 testo coordinato delle leggi regionali;

Casteltermini, li _____



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