# COMUNE DI TORRETTA

Provincia Reg. di Palermo

## *DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA MUNICIPALE*

N. 105 del Registro

Addì, 20-10-2017

**Oggetto :" Approvazione Piano delle Azioni Positive – Triennio 2017/2019".**

L'anno duemiladiciassette il giorno 20 del mese di Ottobre alle ore 16,45 nella sala delle adunanze della sede comunale, in seguito a regolare convocazione del Sindaco, ai sensi dell'art.12 L.r. 7/92, si è riunita la G.M. nelle persone dei Sigg.:

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1. DR. SALVATORE GAMBINO | *SINDACO* | (X) Presente | ( ) Assente |
| 2. DOTT.SSA ROSA MARIA SCHIAVO | Assessore | ( ) Presente | ( ) Assente * |
| 3. ING. EMANUELA CAROLLO | Assessore | (X) Presente | ( ) Assente |
| 4. STEFANO GAMBINO | Assessore | ( ) Presente | ( ) Assente X |
| 5. GIUSEPPE SCATASSA | Assessore | (X) Presente | ( ) Assente |

Assume la Presidenza il Sindaco Dr. Salvatore Gambino con la partecipazione del Vice Segretario Comunale Dr. Sebastiano Ferranti.

* REVOCATA

Proposta di deliberazione presentata dal Responsabile del Servizio Risorse Umane avente per oggetto: Approvazione Piano delle Azioni Positive — Triennio 2017/2019.

PREMESSO

- Visto il D. Lgs. dell'11/04/2006, n.198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Vista la Legge 10/04/1991, n.125 recante norme sulle "Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna nel lavoro;
- Preso atto che la finalità della predetta legge é quella di favorite l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità;
- Atteso che, in linea con gli altri obiettivi perseguiti con la legge sopra indicata, questa Amministrazione intende parimenti perseguire la finalità di una realizzazione reale e, non solamente formale, di uguaglianza, garantendo una condizione di opportunità almeno di parità tra uomini e donne;
- Che il perseguimento dell'uguaglianza sostanziale legittima l'adozione di misure e di strumenti atti a prevenire o a riequilibrare, qualora possano verificarsi, le situazioni di svantaggio;
- Che tra le misure sopra indicate, il Piano Triennale delle Azioni Positive, risulta strumento atto a garantire a tutte le lavoratrici ed i lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche se dovuti a situazioni di malessere ambientale;

  Che con deliberazione della G.M. n.72 del 30/06/2016 é stato approvato il piano di che trattasi per il triennio 2016/2018;
- Visto l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019 allegato alla presente segnato di lettera "A";

  Ritenuto opportuno dover procedere all' approvazione del suddetto piano allegato alla presente;

SI POPONE ALLA GIUNTA MUNICIPALE

1) **Di approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019, redatto ai sensi del D. Lgs. N.125/1991, che allegato alla presente segnato di lettera "A" , ne forma parte integrante e sostanziale;
2) **Trasmettere** copia della presente, unitamente all'allegato Piano, al Consigliere di Parità territorialmente competente, nonché alle organizzazioni sindacali per la dovuta informazione;
3) Dare **atto** che il piano sarà pubblicato all'albo pretorio on line, sul sito WEB del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8/6/90 n. 142 con l'art. 1 della l.r. 11/12/91 n. 48 si esprime parere favorevole e precisamente .

a) in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile Settore Amministrativo:
(*Dr. Ferranti Sebastiano*)

LA GIUNTA MUNICIPALE

- Vista la suestesa proposta di deliberazione corredata dal parere espresso ai sensi dell' art.53 della L.142/90 recepita con l'art.1 della L.R. n.48/91 nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 della L.R. n.30/2000
- Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano

DELIBERA

- Approvare la suestesa proposta di deliberazione avente per oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive – Triennio 2017/2019;
- Di rendere immediatamente esecutivo il presente provvedimento stante l'urgenza di provvedere.

"A"


# COMUNE DI TORRETTA

Provincia Reg. di Palermo

*Piazza Vittorio Emanuele – 90040 - Tel. 0918670231 - Fax 0918670764*

*c.f. 80020560829 – p.i. 00744660820*

*e-mail: sindaco.torretta@libero.it*


## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017/2019

**Relazione introduttiva**

L'organizzazione del Comune di Torretta vede una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

**Premessa**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato nonché a tempo determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

| Lavoratori | D | C | B | A | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|
| Donne | 2 | 9 | 9 | 13 | 33 |
| Uomini | 6 | 7 | 4 | 1 | 18 |
| TOTALE | 8 | 16 | 13 | 14 | 51 |

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di settore", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

| Lavoratori | |
|---|---|
| Donne | 1 |
| Uomini | 4 |
| TOTALE | 5 |

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs., 11.4.2006 n° 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

**Piano di formazione**
A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.
Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di settore: tutte le richieste vengono sottoposte all'esame ed alla autorizzazione del Segretario Comunale.
Durante l'anno, i dipendenti possono partecipare in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali.
Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del Personale.

**Riferimenti Legislativi**
D. Lgs. 30 marzo 2001 n° 165 e successive modifiche e integrazioni
D. Lgs. 11 aprile 2006 n° 198

**Riferimenti contrattuali**
CCNL – Comparto EE.LL.

## FINALITÀ DEL PIANO

- integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale in un'ottica di mainstreaming
- promuovere azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione
- porre le basi per un piano strategico di parità a livello territoriale, privilegiando la metodologia della progettazione partecipata

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:
1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, attraverso:
- costituzione del Comitato Pari Opportunità
- predisposizione Codice di condotta contro le molestie sessuali
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, attraverso:
- flessibilità di orario
- disciplina del part-time.

## AZIONI POSITIVE DA ATTUARE

**Comitato Pari Opportunità**
Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche di genere, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, verrà istituito il Comitato Pari Opportunità, con la partecipazione delle parti sociali.

**Codice di condotta contro le molestie sessuali**
Ai sensi del CCNL e delle vigenti direttive europee, nonché delle recenti normative in materia di stalking, verrà predisposto un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

**Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi**
L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei servizi, saranno garantite forme di consultazione con le OO.SS. al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

**Disciplina del part-time**
Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal CCNL e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. L'Ufficio del Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

**Indagine conoscitiva sui bisogni del personale**
È prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale e sul benessere organizzativo. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità. Il Comitato Pari Opportunità provvederà all'analisi e successivo aggiornamento dei dati.

**Piano di comunicazione sulle pari opportunità**
È prevista la pubblicazione ampia diffusione del Piano delle Azioni Positive.

## UFFICI COINVOLTI
Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti Uffici:
- Ufficio del Personale
- Ufficio Servizi Sociali.

## DURATA DEL PIANO
Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione al Consigliere di Parità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.
Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.