



Albo
ESECUTIVITA IMMEDIATA

CITTÀ DI SALEMI

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUMERO 26

DATA 23/02/2018

OGGETTO

Approvazione Piano delle azioni positive triennio 2018/2020

L'anno duemiladiciotto, il giorno ventitrè del mese di febbraio nella sede del Comune, si è riunita la Giunta Comunale, composta dai seguenti sigg.:

		Presente	
DOMENICO	VENUTI	Presidente	SI
CALOGERO	ANGELO	Componente	SI
VITO	SCALISI	Componente	NO
LEONARDO	COSTA	Componente	SI
FRANCESCA	SCIMEMI	Componente	NO

Partecipa alla riunione la *Dott.ssa Daniela M. Amato* Segretario Generale.

Il Presidente constata che gli intervenuti sono in numero legale e dichiara aperta la riunione, invitando i presenti a volere deliberare sull'argomento sopra indicato.

RELAZIONE E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Richiamato il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, art.48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 concernente la "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";

Richiamata altresì la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità avente ad oggetto le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA. ed ha, come punto di forza, il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità";

Dato atto che secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

Preso atto che il Comune di Salemi, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed ha così predisposto un Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020 che evidenzia le attività che questa Amministrazione vuole porre in essere nel prossimo triennio;

Richiamata la precedente deliberazione della G.M. n. 29 del 02.03.2017 con cui è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2017 - 2019;

Dato atto che la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive riveste carattere obbligatorio;

Visto il testo del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 che si allega alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

Dato atto che la presente proposta di deliberazione non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta oneri aggiuntivi a carico dell'Ente;

Visto il vigente O.R.EE.LL. in rapporto all'assetto legale delle competenze;

SI PROPONE DI DELIBERARE

1. **Di approvare** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 nei contenuti di cui all'allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto, redatto ai sensi dell'art.48, del D.Lgs. n.198/2006;
2. **Di disporre** la pubblicazione del suddetto Piano all'albo pretorio on-line dell'Ente e nell'apposita sezione della Amministrazione Trasparente;

3. **Di dare** atto che si prescinde dall'acquisizione del parere di regolarità contabile atteso che il presente atto non ha riflessi diretti o indiretti sul bilancio;
4. **Di dichiarare** la presente immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti dell'art.12 della L.R. n.44/1991.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Giuseppa Bivona

" Settore I Affari Generali "

Esaminata la proposta di delibera come presentata, ai sensi della L.R. 48/91 art.1 lett.i), , si esprime per la regolarità tecnica, parere *favorevole*

Salemi li 23/02/2018

IL CAPO SETTORE
Avv. Valeria Ciaravino

Valeria Ciaravino

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta che precede;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica;

Ad unanimità di voti palesemente espressi

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta di deliberazione.

Letto, Approvato e Sottoscritto

IL SINDACO.
F.to: Domenico Venuti

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to: Calogero Angelo

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: Dott.ssa Daniela M. Amato

PUBBLICAZIONE

SI CERTIFICA

che copia della presente deliberazione :

1. è stata pubblicata il giorno _____ per giorni 15 consecutivi. (art. 11 L.R. 44, 1° comma)

Salemi li' _____

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto Segretario Generale di questo Comune, sulla base degli atti di ufficio, ai sensi dell'art. 12 L.R.3/12/91, n.44;

ATTESTA

che la presente deliberazione e' divenuta esecutiva il giorno: 23/02/2018
___ 1- perché decorsi giorni 10 dalla pubblicazione

2- perché dichiarata urgente

Nota:-(la voce che interessa viene segnata con un X a fianco)

Salemi li 23/02/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: Dott.ssa Daniela M. Amato

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE CONSERVATA IN SEGRETERIA, DA SERVIRE PER USO AMMINISTRATIVO

SALEMI li 26 FEB. 2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: Dott.ssa Daniela M. Amato



CITTÀ DI SALEMI

(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI)

PIANO AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2018/2020

Il Piano triennale delle pari opportunità va presentato ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.4.2006 n. 196

La mancata presentazione del Piano determina l'applicazione della sanzione prevista dal D.Lgs. n. 165/2001, art.6, comma 6 (*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a 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, a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Norme di riferimento sono:

- La legge 9 dicembre 1977 n. 903: "Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro";
- Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e della legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";
- La direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che, 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 di pari opportunità e delle valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Comune di Salemi ha sempre avuto cura di offrire ai cittadini un ampio orario di apertura degli sportelli e nel contempo applicare al personale dipendente, quegli istituti contrattuali che consentono la flessibilità e l'adeguamento dell'orario di lavoro alle necessità e responsabilità.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Le politiche di pari opportunità che il Comune di Salemi intende avviare, si collocano in diversi scenari e con esiti differenti e sono indirizzate a creare maggiori opportunità di scelta per le donne.

Tale obiettivo, sia in riferimento ai complessi mutamenti culturali che hanno distinto il genere femminile, ed in particolare le giovani donne, sia in riferimento all'attuale congiuntura economica ed al peso ineguale con cui essa coinvolge lavoratrici e lavoratori, deve comunque tener conto che la società ed il mondo sono composti di uomini e donne: essenziale ed irrinunciabile realtà che non può essere considerata una variabile.

L'Ente locale ed in particolare il Comune, rappresentando l'istituzione più vicina ai cittadini ed alle cittadine, deve per prima promuovere la cultura delle "pari opportunità", adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, questo Comune intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ed al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

ART. 1

Obiettivi

Nel corso del triennio il Comune di Salemi intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- **Obiettivo 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità.

ART. 2
Analisi dati del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, alla data del **31.12.2017**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIA	Uomini	Donne
D	3	5
C	11	3
B	11	6
A	3	1
Totale	28	15

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (CONTRATTISTI)

Categoria	Uomini	Donne
C	13	33
B	2	16
A	6	9
Totale	21	58

**PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (INCARICHI ART. 110 TUEL – ASSUNZIONE ART.36
COMMA 2 D.LGS.165/01)**

Categoria	Uomini	Donne
D	1	2
Totale	1	2

LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI

Categoria	Uomini	Donne
C	0	0
B	0	0
A	2	1
Totale	2	1

Totale complessivo donne: **n. 76**

Totale complessivo uomini: **n. 52**

Ambito di azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Evitare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;

- casi di mobbing;

2. Adottare, secondo quanto previsto dall'art.25 del CCNL del 5.10.2001, con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere contro le molestie sessuali;
3. Istituzione della delega alle Pari Opportunità;
4. Promozione della qualità di condizione lavorativa del personale dipendente (rapporti tra colleghi, rapporti superiori/sottoposti) attraverso un atteggiamento di attenzione e un questionario sul benessere lavorativo;

Ambito di azione: assunzioni e qualificazione professionale (OBIETTIVO 2)

1. Assunzioni nel rispetto della legge comprese quelle di cui alla L. n. 903/77 — n. 125/91 — D.lgs. n. 196/2000;
2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
3. Stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
4. Valorizzare attitudini e capacità personali dei dipendenti senza distinzione di sesso;
5. Favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti modulando l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Consentire la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione provvedendo ad un'indagine attraverso un questionario da somministrare a tutti i dipendenti.
2. Organizzare i corsi di formazione articolando orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time,
3. Prestare attenzione al reinserimento del personale assente per molto tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e Comune al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

- I. Favorire, nel rispetto della normativa vigente, l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
2. Migliorare l'efficienza organizzativa degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura, formativi) anche per salvaguardare le opportunità di carriera delle dipendenti donne.

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 5)

1. Istituire una pagina web a cura del Comitato Unico di Garanzia per la divulgazione della normativa sulle Pari Opportunità;
2. Divulgare materiale informativo sui temi delle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (aggiornamento costante del sito internet) o con incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.

ART. 3

Durata

Il presente Piano ha durata triennale (2018/2020) dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo.

Il Piano, non appena adottato, sarà pubblicato all'Albo pretorio on line dell'Ente e nell'apposita

sezione dell'Amministrazione Trasparente per essere accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.