



COMUNE DI CIMINNA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE
Immediatamente esecutiva

SI NO

N. 16 DEL 22/01/2020

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive Pari opportunità tra uomo e donna
Triennio 2020/2022 (art. 48 del d.lgs. 11.04.2006 n° 198).

L'anno duemilaventi il giorno Ventidue del mese di Gennaio, alle ore 12.00 e seguenti, nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il sig. BARONE VITO FILIPPO nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg:

			PRESENTE	ASSENTE
BARONE	Vito Filippo	Sindaco	X	<input type="checkbox"/>
LEONE	Francesca	Assessore	<input type="checkbox"/>	X
FARACI	Francesco	“	X	<input type="checkbox"/>
TIMO	Vincenzo	“	X	<input type="checkbox"/>
LA SPISA	Antonino	“	X	<input type="checkbox"/>
TOTALE			4	1

Fra gli assenti sono giustificati i Signori:

Con l'assistenza del Segretario comunale dott. Giovanni Panepinto, il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA

Premesso che:

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Visti

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n°267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246";
- il DPR 9 maggio 1994 n°487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003 n°196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- 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 fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

Visti inoltre:

- il D.L.vo n. 267/2000.
- il vigente Ordinamento Enti Locali in Sicilia.
- i pareri espressi sulla proposta.

DELIBERA

Di approvare il presente Piano, espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione

Durata e Contenuto del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in Rilevazione della Dotazione organica,

Obiettivi ed Azioni positive.

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

Rilevazione della Dotazione organica del Comune

La dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

lavoratori	categ. D	categ. C	categ. B	categ. A	Totale	%
Uomini	6	5	3	5	21	52,5
Donne	0	15	1	3	19	47,5
Totali	9	20	4	8	40	100

Obiettivi ed Azioni positive

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente alla data odierna si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne è del 47,5 % rispetto a quella di dipendenti uomini.

La categoria "D" è ricoperta da n.7 uomini e 0 donne,

Si vuole altresì specificare che i percorsi per l'accesso o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto del piano della pari opportunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del servizio o, per questi ultimi, al Segretario comunale.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; in sede di definizione degli orari di lavoro sono state concordati orari differenziati in accoglimento alle proposte dei dipendenti medesimi. E' stata altresì prevista la flessibilità di 15 minuti in entrata da recuperare in uscita.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivo di continuare:

- a garantire quanto in atto e sopra relazionato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro con riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;

-a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

1. Verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.
2. Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.
3. Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso il miglioramento dei flussi informativi casa/lavoro attraverso il sistema informatico, tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza).
4. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di concorso/selezione di personale.
5. In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, salva motivata impossibilità.
6. Verrà predisposto il codice di condotta contro le molestie sessuali, ai sensi dell'art. 19, comma 3, lettera d) del CCNL 14.09.2000 e delle vigenti direttive europee.

PUBBLICITA'

Dalla data della sua intervenuta esecutività, il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente per 30 gg consecutivi nonché sul sito Internet del Comune.

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano.

;

Firmato all'originale

IL PRESIDENTE
f.to sig. Vito Filippo Barone

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to sig. Vincenzo Timo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott. Giovanni Panepinto

OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive - pari opportunità tra uomo e donna triennio 2020/2022 (art. 48 del d.lgs. 11.04.2006 n° 198).

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del Servizio interessato, con riferimento alla proposta di delibera in oggetto indicata, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art. 49, comma 1, del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 e s.m. e i. e dall'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. n. 48/91, come integrato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica, nonché della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.L. n. 267/2000.

Ciminna,

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to Giuseppe Mannina

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE - UFFICIO DI RAGIONERIA non dovuto

Il sottoscritto Responsabile del Servizio finanziario, con riferimento alla proposta di delibera in oggetto indicata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.L. n. 267/2000 e dell'art. 1, lett. i) della L.R. 48/91, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. 30/2000, esprime parere in ordine alla regolarità contabile, nonché l'assenza di condizioni che possano determinare lo squilibrio nella gestione delle risorse.

Ciminna,

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO F.F.
Dott. Paolo Sarullo

INIZIO PUBBLICAZIONE	
FINE PUBBLICAZIONE	
NUMERO DI PUBBLICAZIONE	

Ciminna,

L'ADDETTO ALLE PUBBLICAZIONI

sig. Giovanni Pollaci

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

su conforme relazione del Responsabile delle pubblicazioni, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune (Legge n. 69/2009) per 15 giorni consecutivi a partire dal..... (Reg. Pubbl. N.....);

Ciminna,

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott Giovanni Panepinto

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il

in quanto:

- è stata dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, c. 4, d.lgs. n. 267/2000)
- sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, senza reclami (art. 134, c. 3, d.lgs. n. 267/2000).

Ciminna,

IL SEGRETARIO COMUNALE

dott. Giovanni Panepinto

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Ciminna,

IL SEGRETARIO COMUNALE

dott. Giovanni Panepinto