



Comune di Alessandria della Rocca
Provincia di Agrigento

Deliberazione della Giunta Municipale

N. 19 del Registro

Anno 2016

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018.

L'anno duemilasedici il giorno quindici del mese di Febbraio alle ore 13,00 nel Comune di Alessandria della Rocca e nell'Ufficio Municipale in seguito a regolare convocazione del Sindaco si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

1) Frisco Alfonso	Sindaco	<i>alfonso frisco</i>
2) Vacante Pietro	Vice Sindaco	
3) Arno Francesca	Assessore	<i>Francesca Arno</i>
4) Accurso Giuseppe Lucio	Assessore	<i>Giuseppe Lucio Accurso</i>
5) Leto Mariafrancesca Elisa	Assessore	<i>Mariafrancesca Elisa Leto</i>

Assenti gli Assessori VACANTE

Assume la presidenza il Sindaco Sig. Alfonso Frisco

partecipa il Segretario del Comune Dr. Vasile Salvatore

dichiara legale la presente riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

Preliminarmente il Presidente fa dare lettura della seguente proposta di deliberazione predisposta dall'Ufficio responsabile, su iniziativa dell'Amministrazione, sulla quale sono stati espressi i pareri previsti dalla L.R. 48/91 avente ad oggetto: "Approvazione Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018".

Dato Atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n.246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive.

Ricordato che ai sensi dell'art.6, comma 6, del D.Lgs.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" la mancata adozione del Piano comporta l'impossibilità di effettuare assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Richiamata la deliberazione di Giunta Municipale n.105 del 27/09/2013 con cui veniva approvato il Piano delle Azioni Positive valido per il triennio 2013/2015;

Dato Atto di aver preso visione del nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2016/2018 predisposto dall'Ufficio Risorse Umane, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso per il triennio 2016/2018;

PROPONE

Per le motivazioni di cui in premessa e che qui si intendono riportate

1. Di approvare l'allegato Piano di Azioni Positive per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n.246".
2. Di trasmettere il Piano in oggetto alla Consigliera di Parità della Regione Sicilia c/o L'Assessorato Regionale del Lavoro -Dipartimento Lavoro – Via Imperatore Federico, 70 B 90143 Palermo.
3. Di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e R.S.U.
4. Di pubblicare la presente sul Sito Istituzionale del Comune – Sezione Trasparenza Valutazione e Merito.
5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il Proponente

Marie S. Trisc



Comune di Alessandria della Rocca
Provincia di Agrigento

Piano Azioni Positive 2016-2018

Premessa e contesto normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016-2018 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Alessandria della Rocca in coerenza con la normativa di riferimento.

L'Ente, con l'adozione e la stesura del piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella legge n.125/1991 (Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.lgs. n.29/1993 sostituito con il D.Lgs.n.165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*". L'art.7 del D.Lgs. 196/2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in merito alle azioni positive*" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto ad "*assicurare le rimozioni degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*", prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art.42 "*Adozione e finalità delle azioni positive*" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Anche il D.Lgs.150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art.21 della legge 4 novembre 2010, n.183 (cd "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. Apportando modifiche rilevanti agli artt. 1,7 e 57 del D.Lgs. 165/2001.

Più in particolare la modifica dell'art.7 comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione che possa

discendere da tutti i fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età. All'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. Garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*.

La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Prevedendo lo stesso art.7 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

La direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione -denominata *“Linee Guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (art. 21, legge 04 novembre 2010, n.183)” esplicita che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizione di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. Contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione. Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con l'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messi a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito dell'individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro. E' quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Alessandria della Rocca è stato istituito con Determinazione del Dirigente n.431 del 06/07/2015.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di azioni Positive 2016/2018 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

Con il presente Piano triennale delle Azioni Positive, l'amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionali e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. Alla conciliazione fra vita lavorativa e privata,

2. Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
3. Alla promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.
4. All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
5. Al benessere sul luogo di lavoro;

Pertanto la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Situazione attuale

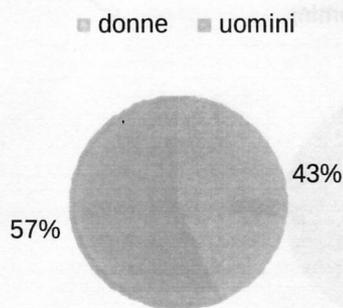
L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio, alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici.

Risultano infatti 17 donne e 25 uomini a tempo indeterminato, per un totale di 42 dipendenti, 8 donne e 6 uomini con contratto a tempo determinato e part-time, per un totale di 14 dipendenti, n. 2 dipendenti a tempo determinato con funzioni dirigenziali ed il Segretario Comunale in convenzione.

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica e settori di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

Personale dipendente

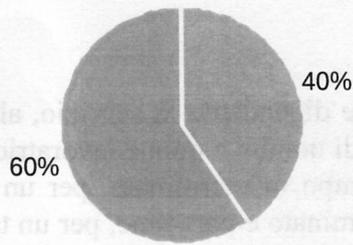
Donne	25
Uomini	33
Totale	58



A tempo indeterminato

Donne	17
Uomini	25
Totale	42

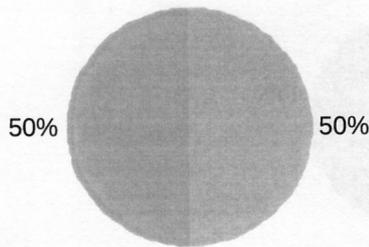
■ Donne ■ Uomini



A tempo determinato

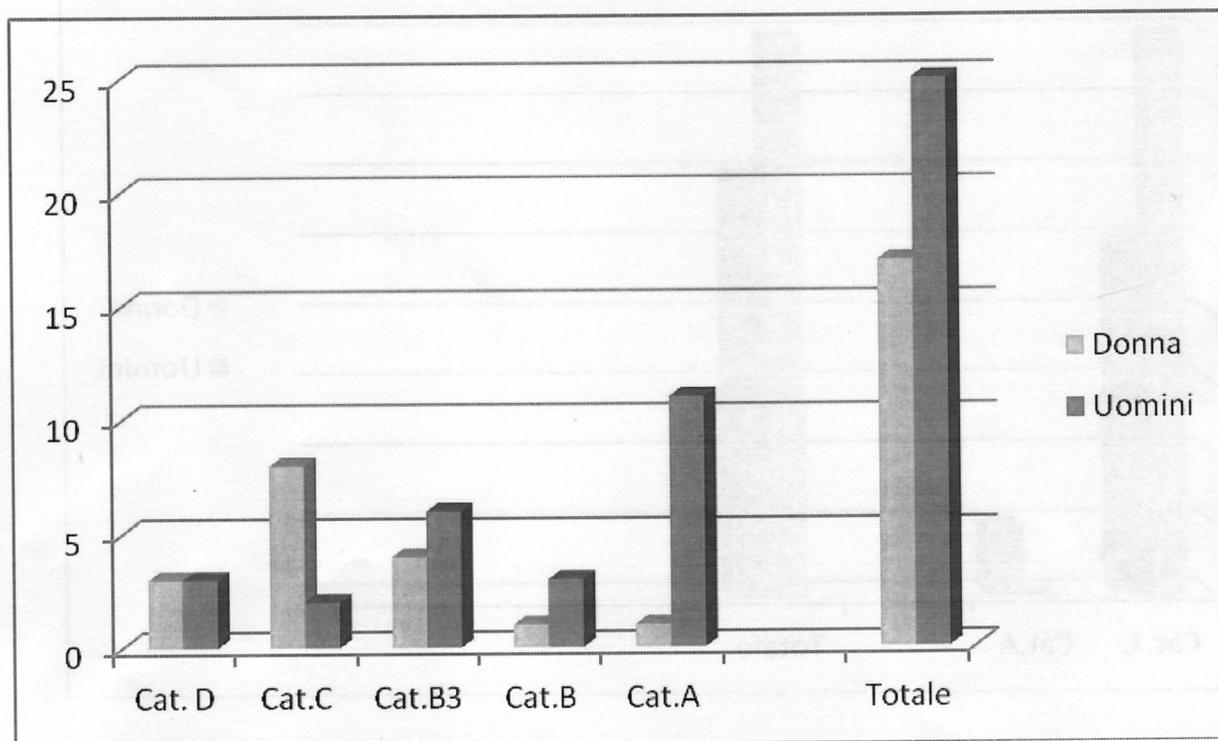
Donne	8
Uomini	8
Totale	16

■ donne ■ uomini



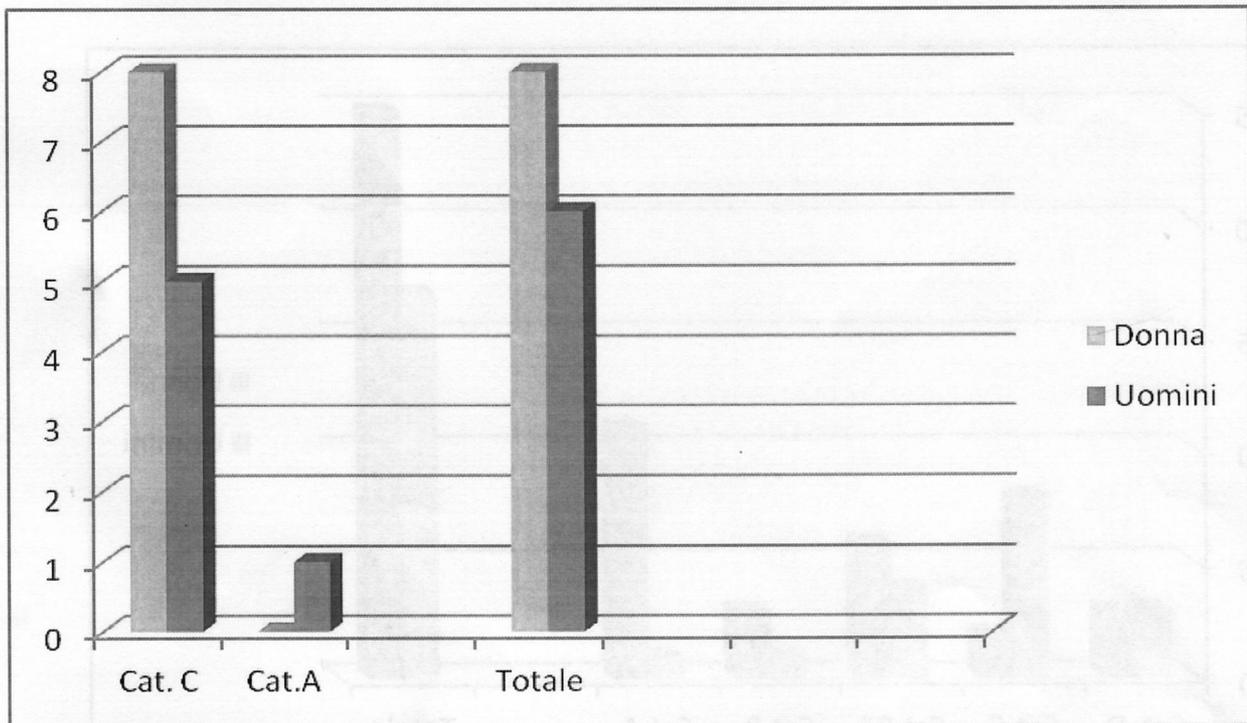
A tempo indeterminato full-time per categoria di appartenenza

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat. B3	Cat. B	Cat. A
Donne	3	8	4	1	1
Uomini	3	2	6	3	11
Totale	6	10	10	4	12



A tempo determinato part-time per categoria di appartenenza

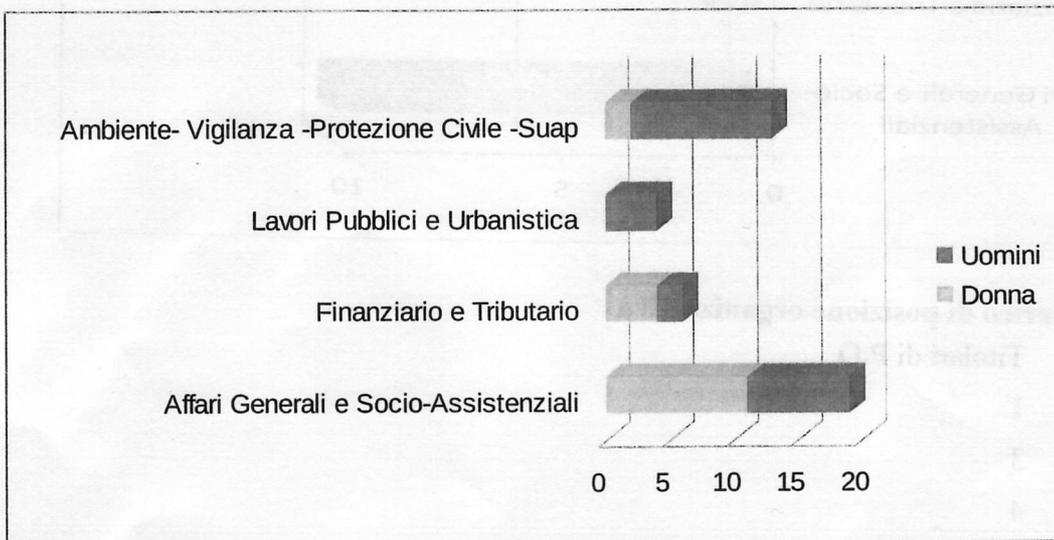
Lavoratori	Cat. B	Cat. C	Cat. A
Donne	1	8	0
Uomini	11	5	1
Totale	12	13	1



Suddiviso per Settori Dirigenziali, il personale per genere viene così rappresentato:

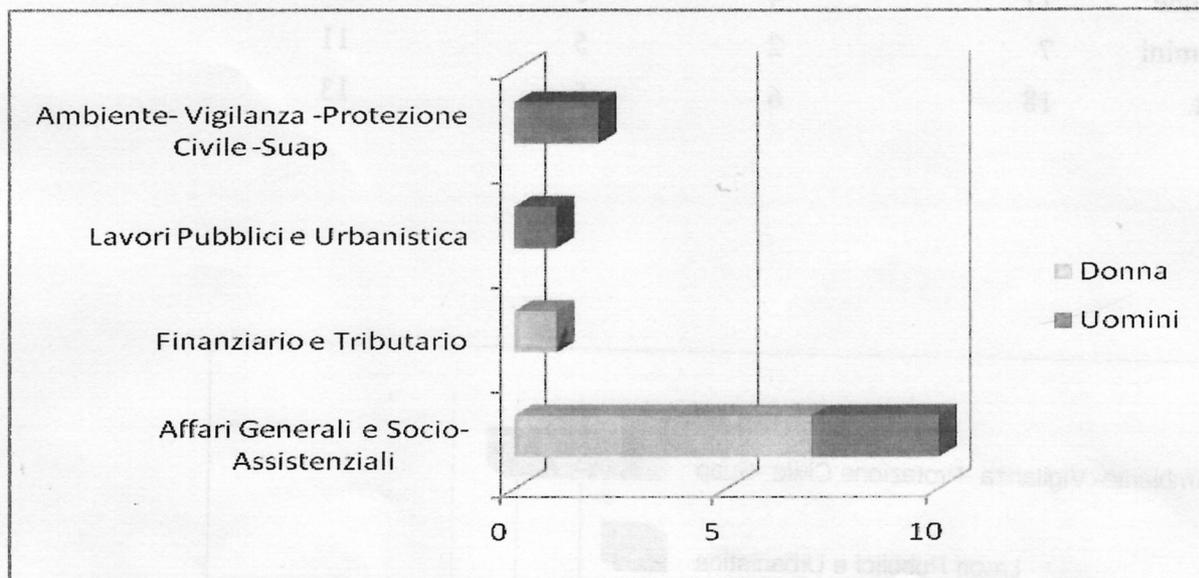
a tempo indeterminato

Genere	Affari Generali e Socio-Assistenziale	Finanziario e Tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente- Vigilanza - Protezione Civile - Suap
Donne	11	4	0	2
Uomini	7	2	5	11
Tot.	18	6	5	13



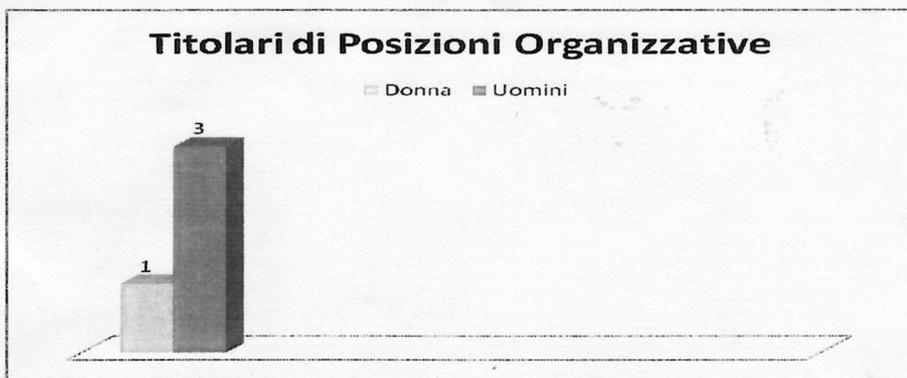
A tempo determinato

Genere	Affari Generali e Socio-Assistenziale	Finanziario e tributario	Lavori Pubblici e Urbanistica	Ambiente- Vigilanza - Protezione Civile - Suap
Donne	7	1	0	0
Uomini	3	0	1	2
Tot.	10	1	1	2



Dipendenti con incarico di posizione organizzativa

Genere	Titolari di P.O.
Donne	1
Uomini	3
Totale	4



Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n.198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi enunciati in premessa. Essi possono essere così articolati:

Azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali.
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione.
Descrizione dell'intervento	Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non legate alla genitorialità.
Azione positiva 1	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

Azione	2
Titolo	Sviluppo carriera e professionalità
Destinatari	Tutti i dipendenti
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
Descrizione dell'intervento	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
Azione positiva 1	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
Azione positiva 2	Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere.
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

Azione	3
Titolo	Informazione
Destinatari	Tutti i dipendenti e i cittadini
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.
Descrizione dell'intervento	Aumentare la consapevolezza e l'autostima del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.
Azione positiva 1	Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti a tutti i dipendenti sul tema delle pari opportunità.
Azione positiva 2	Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.
Azione positiva 3	Programmare incontri con il personale dipendente sui temi riguardanti la normativa esistente in materia di permessi, congedi ed opportunità.
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

Azione	4
Titolo	Indagini sul personale dipendente
Destinatari	Tutti i dipendenti
Finanziamenti	Risorse dell'ente, quando necessarie.
Obiettivo	Raccogliere informazioni sullo stato del benessere organizzativo dei dipendenti dell'Ente
Descrizione dell'intervento	Individuare possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei pubblici dipendenti.
Azione positiva	Effettuazione di un'indagine conoscitiva in forma anonima sull'opinione dei dipendenti in relazione all'organizzazione e all'ambiente di lavoro.
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

Azione	5
Titolo	Benessere sul luogo di lavoro
Destinatari	Tutti i dipendenti
Finanziamenti	Risorse dell'ente, quando necessarie.
Obiettivo	Evitare che si verificino sul posto di lavoro atti determinati da: pressioni, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire i dipendenti anche in forma velata o indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del dipendente sottoforma di discriminazione.
Descrizione dell'intervento	Approvazione del codice di condotta etico, idoneo a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni: morali- psicologiche-mobbing.
Azione positiva	Effettuazione di un'indagine specifica attraverso questionari.
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale (2016/2018).

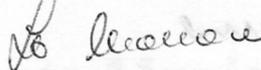
Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale, tramite il Comitato Unico di Garanzia, 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.

Alessandria della Rocca li

VISTO si esprime parere favorevole per la regolarità tecnica

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



VISTO si esprime parere favorevole per la regolarità contabile.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO



LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione sopra riporta;

VISTI i pareri;

RITENUTO di dovere deliberare in merito;

VISTO L'O.R.EE.LL.29/10/1955 n.6 e successive modifiche ed integrazioni

Ad unanimità di voti espressi in forma palese

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta di deliberazione ed in conseguenza adottare il presente atto, con la narrativa, la motivazione e il dispositivo di cui alla proposta stessa che qui in intende integralmente trascritta.

Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

L'ASSESSORE ANZIANO

[Handwritten signature]

IL SINDACO

[Handwritten signature]

IL SEGRETARIO COMUNALE

[Handwritten signature]

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo comunale dal 17.02.2016 al 03.03.2016
col n° 164 del Reg. pubblicazione

Il Messo

[Handwritten signature]

Certificato di Pubblicazione

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del Messo, che la presente deliberazione è stata affissa in copia integrale all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ ai sensi dell'art.11 della della L.R. 3/12/1991, N°44.

Dalla Residenza Municipale, li _____

Il Segretario Comunale

DIVENUTA ESECUTIVA IL 15/2/16

- a) Divenuta esecutiva per decorrenza termini ai sensi dell'art.12, comma 1° della L.R. 03/12/1991 n°44.
- b) Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 comma 2° della L.R. 03/12/1991, n° 44.

Dalla Residenza Municipale, li 15/2/16

Il Segretario Comunale

[Handwritten signature]