

COMUNE DI SAN CIPIRELLO
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 33 del 27/03/2017

OGGETTO: Adozione Piano triennale 2017/2019 delle Azioni Positive nell'ambito delle Pari Opportunità.

L'anno duemiladiciassette questo giorno ventisette del mese di **Marzo** dalle ore **13,50** alle ore **14,00** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Giammalva Antonino

Nella sua qualità di **SINDACO** sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

			PRESENTE	ASSENTE
1	GIAMMALVA ANTONINO	SINDACO	x	
2	SCANNALIATO GASPARE	ASSESSORE	x	
3	PROVENZANO PIETRO	ASSESSORE	x	
4	ABRUZZO ANTONELLA	ASSESSORE		x
5	BUCCAFUSCA VINCENZO	ASSESSORE		x
		TOTALE	3	2

Fra gli assenti sono giustificati i signori: Abruzzo e Buccafusca.

Con l'assistenza del Segretario Comunale Dott.ssa Giuseppina Buffa;

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 MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto: **Adozione Piano triennale 2017/2019 delle Azioni Positive nell'ambito delle Pari Opportunità**

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi e favorevoli palesemente espressi per alzata di mano:

DELIBERA

- Di approvare, così come approva, la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.



COMUNE DI SAN CIPIRELLO

PROVINCIA REGIONALE DI PALERMO



Proposta di deliberazione di GM avente per Oggetto : Adozione Piano triennale 2017/2019 delle Azioni Positive nell'ambito delle Pari Opportunità

Il Sindaco

Previa istruttoria del Resp.le dell'Area 2 Programmazione Finanziaria e Personale

Richiamato l'art .48 del Decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) che così recita "1. 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

Considerata , quindi, la necessità di adottare il " Piano triennale 2017/2019 delle Azioni Positive nell'ambito delle Pari Opportunità " , oltre che per adempiere al disposto normativo, al fine di promuovere, nell'ambito dell'attività lavorative svolta alle dipendenze di questo Comune, processi organizzativi atti a generare "una qualità della vita lavorativa" fondata sulla soddisfazione e del rispetto del ruolo occupato nell'organizzazione da tutti i dipendenti , e con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro , valorizzare pienamente tutte le risorse umane a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia di appartenenza, religione ed ideologia e di rafforzare il principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane del Comune di San Cipirello;

Ritenuto , pertanto dover sottoporre all' approvazione della Giunta Comunale il " **Piano triennale 2017/2019 delle Azioni Positive nell'ambito delle Pari Opportunità** " nel testo che si allega quale allegato sub A alla presente proposta di deliberazione ;

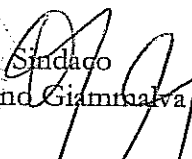
Visto l'ORELL vigente nella Regione Sicilia;
Visto l'art.48 del D.leg.vo 267/2000 e ravvisata la competenza della Giunta Comunale a deliberare
Dato atto che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari per il Comune.

PROPONE DI DELIBERARE

Per la motivazioni in premessa riportate di:

1. Approvare il "Programma triennale 2017/2019 delle Azioni Positive nell'ambito delle Pari Opportunità" nel testo che si allega quale allegato sub A alla presente proposta di deliberazione;
2. Trasmettere copia della presente alla RSU ed alle OO.SS di categoria ed alla Consiglieria delle pari opportunità della Provincia di Palermo;
3. Dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari per il Comune;
4. Pubblicare perennemente il testo del predetto Programma sul sito web del Comune - sez. Trasparenza;
5. Dare atto che il piano oggetto della presente deliberazione è suscettibile di variazione e/o integrazioni proposte dalla RSU e/o dalle OO.SS di categoria e/o dalla Consiglieria delle pari opportunità della Provincia di Palermo;

San Cipirello Li 27-03-2017

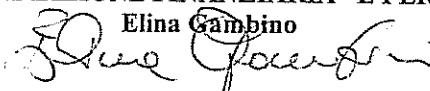

Il Sindaco
Antonino Giambalva

=====

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, DELL'ART. 147 COMMA 1 E DELL'ART. 147 BIS DEL D. LGS. 267/2000, COME MODIFICATO DAL D.L. 174/2012, E SUCCESSIVE MODIFICHE RELATIVA ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GM /AVENTE PER OGGETTO: Adozione Piano triennale 2017/2019 delle Azioni Positive nell'ambito delle Pari Opportunità

In ordine alla regolarità Tecnica ha espresso parere FAVOREVOLE;
San Cipirello 27/03/2017


**II RESPONSABILE DELL'AREA 2
PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E PERSONALE**

Elina Gambino


**II RESPONSABILE DELL'AREA 2
PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E PERSONALE**

✗ In ordine alla regolarità contabile, dichiara che il parere non è dovuto in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente.
San Cipirello li 27-03-2017

**II RESPONSABILE DELL'AREA 2
PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E PERSONALE**

Elina Gambino




COMUNE DI SAN CIPIRELLO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

— 0 —
Area 2 Programmazione Finanziaria

Allegato sub A alla delibera di G.M. n. 33/2017 del 27/03/2017

Piano triennale 2017/2019 delle Azioni positive nell'ambito delle pari opportunità Art.48 del D.legvo 198/2006

Il presente "Piano triennale 2017/2019 delle Azioni Positive nell'ambito delle Pari Opportunità" nel rispetto del disposto normativo si pone in via prioritaria l'obiettivo di promuovere, nell'ambito dell'attività lavorative svolta alle dipendenze di questo Comune, processi organizzativi atti a generare "una qualità della vita lavorativa" fondata sulla soddisfazione di tutti i lavoratori dipendenti nel ruolo occupato da ciascuno di essi nella complessiva organizzazione del Comune di San Cipirello, con la piena valorizzazione di tutte le risorse umane a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia di appartenenza, religione ed ideologia, ed a migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro.

SITUAZIONE PRESENZA PERSONALE AL 31/12/2016

A) Dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e totale:

TOTALE n. 24 dipendenti; Donne n. 13; Uomini n. 11

Categorie contrattuali:

- Cat A : uomini n. 2 – Donne n. 1
- Cat B/B3 uomini n. 2 – Donne n. 3
- Cat C uomini n. 7 – Donne n. 8
- Cat D uomini n.0 - Donne n. 1

B) Dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili:

TOTALE n. 39 dipendenti ; Donne n.30 ; Uomini n. 9

Categorie contrattuali:

- Cat. A : uomini n. 0 - Donne n. 0
- Cat. B : uomini n. 1 - Donne n. 9
- Cat. C : uomini n. 7 - Donne n. 22

C) Personale ASU : TOTALE n. 23 unità di cui n. 18 Donne e n. 5 uomini

La situazione organica:

- per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili di Area – Titolari di P.O ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 è così rappresentata: **Totali n. 5 di cui Donne n. 2 e Uomini n. 3;**
- per quanto riguarda i dipendenti nominati Responsabili di Ufficio assegnatari della indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17 – comma 2 lett. f del CCNL del 01/04/1999 è così rappresentata : **Totali n. 24 di cui Donne n. 13 e Uomini n. 11.**

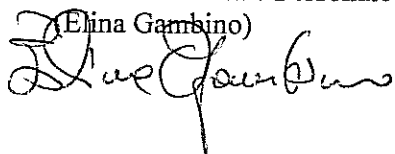
Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, ed i posti di maggiore responsabilità sono coperti da 16 donne e 14 uomini.

OBIETTIVI SPECIFICI DEL PIANO DA REALIZZARSI NEL TRIENNIO 2017/2019

- 1. Costituzione del Comitato Pari Opportunità (CPO)** quale organo istituzionale composto da Rappresentanti dell'Amministrazione Comunale e da Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali deputato a proporre iniziative mirate al miglioramento della qualità della vita nell'ambiente di lavoro ed alla valorizzazione delle capacità individuali e di gruppo nonché al monitoraggio periodico dei processi organizzativi interni all'Ente al fine di rimuovere eventuali disparità di trattamento tra i generi ed individuare, invece, processi soluzioni atti a valorizzare – nell'ambito lavorativo – le diverse peculiarità.
- 2. Incentivare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare ed in particolare:**
 - assicurando a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario di lavoro flessibile per dimostrate necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL e del regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, attivando anche forme di consultazione con le organizzazioni sindacali, e sperimentando l'utilizzo dell'istituto della banca ore e/o la possibilità di trasformazione – anche temporanea – del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
 - Favorendo il reinserimento nel lavoro alle dipendenti ed ai dipendenti che siano stati assenti per maternità, congedi parentali, aspettative eliminando qualsiasi eventuale discriminazione nel percorso di carriera.
- 3. Rimuovere qualsiasi altro ostacolo che impedisca la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro** creando, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, occasioni e momenti di aggiornamento e formazione professionale senza alcuna discriminazione di genere, anche al fine di eventuali progressioni di carriera;
- 4. Predisposizione di indagine conoscitiva su bisogni del personale** attraverso la somministrazione di apposito questionario che raccoglierà eventuali proposte e suggerimenti da sottoporre alla valutazione del CPO;
- 5. Analisi della situazione lavorativa e logistica dei dipendenti affetti da disabilità** al fine di individuare eventuali percorsi per migliorare e valorizzare le loro risorse professionali;
- 6. Attivazione delle procedure per la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing** in esecuzione di quanto previsto dall'art.8 del CCNL – Regioni Autonomie locali del 24/1/2004;
- 7. Garantire la presenza di donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni per assunzione di personale** in misura non inferiore ad 1/3 del totale dei componenti, salvo motivata impossibilità.

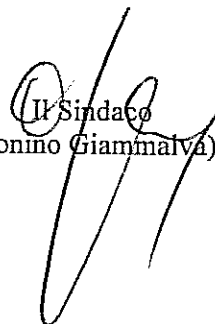
Il presente Piano nel concorso del triennio 2017/2019 è suscettibile di variazioni e/o integrazione a seguito di proposte provenienti dal CPO,RSU,OO.SS e dalla Consigliera delle pari opportunità della Provincia di Palermo.

Il Resp.le dell'Area 2
Programmazione Finanziaria e Personale

(Elina Gambino)




Il Sindaco
(Antonino Giammalva)



Letto e sottoscritto, Delibera G. M. n° 33 /2017

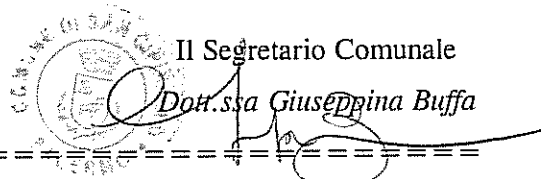
L'ASSESSORE ANZIANO
f.to Gaspare Scannaliato

IL PRESIDENTE
f.to Antonino Giammalva

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Giuseppina Buffa

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

Dal Municipio, li 27.3.2017


Il Segretario Comunale
Dott.ssa Giuseppina Buffa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Visto il registro delle pubblicazioni e su conforme attestazione del Responsabile incaricato per la tenuta

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell' art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio Informatico www.comune.sancipirello.pa.it dal..... al e che..... è stata prodotta a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 12.

Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)

Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Giuseppina Buffa