


Riservato al Settore proponente SETTORE N. <u>1</u> Rep. n. <u>8</u> data <u>15-10-2013</u>		INVIATA AI CAPI GRUPPO CONSILIARI in data _____ Prot. N° _____ L'Impiegato Responsabile _____
RISERVATA ALL'UFFICIO SEGRETERIA GENERALE Proposta n. <u>56</u> del <u>15-10-2013</u>		

COMUNE DI PARTINICO
ORIGINALE Provincia di Palermo **IMMEDIATA ESECUZIONE**
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. <u>44</u> del Reg.	OGGETTO:	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013/2015.
Data <u>22 OTT. 2013</u>		ATTO DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)
Parte riservata all'Ufficio Ragioneria Bilancio anno _____ ATTO n. _____ - Titolo _____ Funzione _____ - Servizio _____ Intervento _____ - Capitolo n. _____		NOTE Visto l'Assessore _____

L'anno duemila Tredici il giorno Ventidue del mese di Ottobre alle ore 14.00 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori.

			PRES.	ASS.
1	Sindaco	<i>Lo Biundo Salvatore</i>	X	
2	Assessore	<i>Denaro Giovanni</i>	X	
3	Assessore	<i>Campione Diego Fernando</i>	X	
4	Assessore	<i>Pantaleo Giovanni</i>	X	
5	Assessore	<i>Provenzano Giovanni</i>	X	
6	Assessore	<i>Ferro Silvia</i>	X	
7	Assessore	<i>Albiolo Gioacchino</i>	X	
			<u>7</u>	<u>—</u>

Presiede il Sindaco *Dott. Salvatore Lo Biundo* e partecipa il Segretario Generale *Dott. Vincenzo Pioppo*.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- ✓ **che** l'art. 48 del D. Lgs. 11-04-2006, n. 198 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, ivi compresi i Comuni, la predisposizione di piani di azioni positive, aventi durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- ✓ **che**, in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.: "*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*";
- ✓ **che** direttive e decisioni dell'Unione Europea prevedono, infatti, l'intrapresa da parte degli Stati membri di politiche, anche attraverso formulazione di leggi e provvedimenti aventi contenuto normativo, ed attività che garantiscano l'attuazione del principio di parità e pari opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;
- ✓ **che** la Direttiva 23-05-2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, reca misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni;



Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla nutrita presenza femminile sia nell'organico che fuori dotazione organica e nella situazione di parità tra uomini e donne nel ricoprire incarichi di responsabile delle strutture apicali (Responsabili di Settore);

Ritenuto necessario, secondo la previsioni del citato D. Lgs 198/2006, adottare un apposito Piano Triennale delle Azioni Positive in materia per il triennio 2013-2015 che formalizzi gli obiettivi principali che sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

Richiamato l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 modificato dall'art. 21, comma 1, della Legge n. 183 del 04/11/2010 il quale stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni;

Considerato che il predetto Comitato è formato:

✓ da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione di pertinenza tra quelle individuate dall'ARAN come rappresentative, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL e, precisamente:


1. FP CGIL
2. CISL FP
3. UIL FPL
4. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

✓ da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, tra i quali viene designato il Presidente;

Vista la Direttiva del 04.03.2011 sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183);

Ritenuto di esprimere opportuno indirizzo al Responsabile del Settore Affari Generali e del Personale per la successiva nomina con proprio provvedimento, dei rappresentanti dell'Amministrazione nel C.U.G.

Preso atto:

- 
- ✓ **che** l'atto di indirizzo riguarda esclusivamente la composizione, mentre per gli obiettivi del CUG si rinvia all'autodeterminazione del medesimo Comitato successivamente all'adozione del Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso da adottarsi entro 60 giorni dalla sua costituzione;
 - ✓ **che** la direttiva dettaglia già i compiti del CUG e, pertanto, l'Amministrazione non ha il potere di incidere in tal senso;
 - ✓ **che** la nomina del Presidente deve essere scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione escludendo la presenza di rappresentanti politici;

Visto il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta, al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio;

Acquisito, pertanto, solo il parere per la regolarità tecnica, reso dal Responsabile del Settore Affari Generali e del Personale ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/00;

A voti unanimi favorevoli, palesemente espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

1. **Di richiamare** le premesse quali parti integranti e sostanziali.
2. **Di approvare**, per i suesposti motivi, il Piano triennale 2013-2015 delle azioni positive, così come allegato al presente atto sotto la lettera A per farne parte integrante e sostanziale.
3. **Di disporre** la tempestiva trasmissione del presente provvedimento:
 - a) alle OO.SS. affinché possano esercitare le prerogative di cui sono titolari ivi compresa la designazione del componente effettivo e di quello supplente,
 - b) alla Consiglieria di Parità della Provincia di Palermo.
4. **Di fornire** la seguente direttiva al Responsabile del Settore Affari Generali e del Personale per la successiva nomina, con proprio provvedimento, dei rappresentanti dell'Amministrazione nel C.U.G.:

 - ✓ **che** i soggetti siano rappresentativi di tutto il personale appartenente all'amministrazione assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi;
 - ✓ **che** sia individuato un pari numero di rappresentanti supplenti;
 - ✓ **che** il Presidente sia scelto tra i dipendenti dell'Ente in possesso di adeguate professionalità ;
 - ✓ **che** i componenti dell'Amministrazione siano dotati di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, come indicato nella Direttiva sopracitata posseggano:
 - ❖ ove possibile adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G.;
 - ❖ ove possibile adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
 - ❖ adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
5. **Di prendere atto:**
 - ✓ **che** l'atto di indirizzo riguarda esclusivamente la composizione, mentre per gli obiettivi del CUG si rinvia all'autodeterminazione del medesimo Comitato successivamente all'adozione del Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso da adottarsi entro 60 giorni dalla sua costituzione.
 - ✓ **che** la direttiva dettaglia già i compiti del CUG e, pertanto, l'Amministrazione non ha il potere di incidere in tal senso.
 - ✓ **che** la nomina del Presidente deve essere scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli dell'Amministrazione escludendo la presenza di rappresentanti politici.



Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2013/2015. ATTO DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DEL
COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

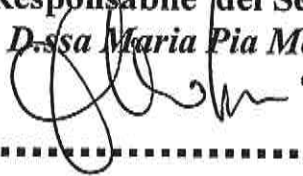
**IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI E DEL
PERSONALE**

Vista la proposta di deliberazione riguardante l'oggetto

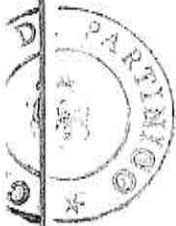
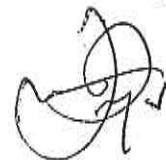
(ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000 s.m.i. e dell'art. 12 della L.R. 30/2000)

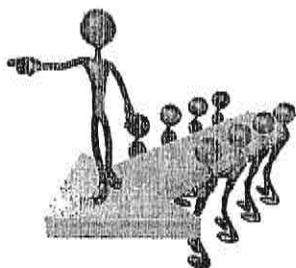
Esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Responsabile del Settore
D.ssa Maria Pia Motisi



Successivamente la GIUNTA MUNICIPALE
al fine di rendere immediatamente operante
il presente provvedimento;
con voti unanimi favorevoli nei suoi modi e termini
di legge:
DELIBERA
di DICHIARARE l'Atto IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO.





Leggendo il numero di giugno di "Guida al Pubblico Impiego" mi sono imbattuto nell'articolo di Gianluca Bertagna: "Polizia locale: tutte le regole per le assunzioni", in cui, prima di passare alle specifiche disposizioni attinenti alla polizia locale, vengono indicate "le condizioni imprescindibili" per poter assumere al livello generale.

Secondo Bertagna gli enti locali non possono procedere ad assunzioni se:

- a) **non hanno effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente** (art. 6, comma 6, del Dlgs n. 165/2001);
- b) **non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale** (art. 33, comma 2, del Dlgs n. 165/2001, come modificato dalla legge di stabilità per il 2012);
- c) **hanno un rapporto tra spese di personale e spesa corrente superiore al 50%** (art. 76, comma 7, del Dl n. 112/2008);
- d) **non hanno approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità** (art. 48, comma 1, del Dlgs n. 198/2006);
- e) **non hanno ridotto le spese di personale rispetto all'anno precedente** (art. 1, comma 557ter, della legge n. 296/2006);
- f) **non hanno rispettato il patto di stabilità interno nell'anno precedente** (art. 76, comma 4, del Dl n. 112/2008);
- g) **non hanno adottato il Piano della performance** (art. 10, comma 5, del Dlgs n. 150/2009).

Con riferimento ai punti c), e) e f) va rilevato – continua l'articolo - che, più o meno in forma consolidata, le sezioni regionali della Corte dei conti hanno ritenuto che **il divieto di assunzione si estenda anche alla mobilità in entrata; alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno; alla stipula di convenzioni e/o situazioni di comando in entrata.**

Andrebbe tutto bene, se non fosse per la **necessaria adozione del Piano della performance** ed il riferimento alla specifica sanzione.

Il comma 5, dell'art. 10 del citato D.Lgs 150/2009 (decreto Brunetta), peraltro, prevede sanzioni pesanti, che non sono limitate al solo divieto di assunzione. Per chiarezza se ne riporta di seguito il testo: "**In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.**"

L'aspetto più "curioso", peraltro, sta nel fatto che proprio Bertagna richiami tale condizione, considerato che più di una volta ha avuto modo di affermare, e personalmente ritengo a ragione, che l'adozione del Piano della performance **non è un obbligo per gli enti locali** considerato che: "**l'articolo 10 del D.lgs. 150/2009 non è né norma di diretta attuazione e neppure norma di adeguamento.**"

Non solo Gianluca Bertagna sul suo sito ha avuto modo di affermare:

"**Ho ricevuto diverse mail su quanto ho dichiarato nell'intervista che ho pubblicato ieri. Mi chiedevano se ero sicuro di quanto dicevo in merito alla non-obbligatorietà del piano della performance per gli enti**

DI COSA SI TRATTA

Il Piano triennale di azioni positive è richiesto dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità" che impone alle amministrazioni dello Stato alle Province ai Comuni e agli altri Enti pubblici non economici di predisporre questo documento.

Si tratta di un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che deve assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

DEFINIZIONE DI AZIONE POSITIVA

La Legge 10 Aprile 1991, n. 125 definisce le azioni positive come azioni che hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

PROCEDURA

Gli organi di vertice dell'ente predispongono il Ptap a seguito delle consultazioni di:

- x Cug Comitato Unico di Garanzia
- x RSU, ovvero organismi di rappresentanza dei lavoratori
- x Consigliera di Parità competente territorialmente

Il Ptap deve contenere:

- x Informazioni sulla realtà organizzativa, sulla situazione occupazionale interna con particolare attenzione alle potenzialità e criticità che connotano il contesto di riferimento nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità;
- x Azioni positive che si intendono realizzare per riequilibrare le condizioni di parità
- x Risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, alla gestione e al monitoraggio delle azioni.

SANZIONE

La non predisposizione del Piano triennale di azioni positive e quindi l'inadempienza dell'ente determina il divieto di assunzioni.

REFERIMENTI NORMATIVI

Art. 48 - D.Lgs. 11 aprile 2008, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"

Art. 7 - D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 (modificato dall'art. 21 della L. 183/2010)

Corte dei Conti - Deliberazione n.12/SEAUT/2012/INPR

Deliberazione con la quale la Corte dei Conti ribadisce l'obbligatorietà dei Piani di Azioni Positive e il blocco delle assunzioni in caso d'inadempienza.

Direttiva 23 Maggio 2007 - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica

Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche



Comune di Partinico
Provincia di Palermo

**PIANO
TRIENNALE
AZIONI POSITIVE
2013/2015**

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI
G. M. N. 44 DEL 22 OTT. 2013



Comune di Partinico
Provincia di Palermo

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

(Costituzione Italiana, art. 3)

1. Quadro normativo di riferimento

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, costituiscano il Comitato per le Pari Opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

La Legge n. 183/2010 ha apportato alcune importanti modifiche agli artt. 17 e 57 del D. Lgs. n. 165/2001, prevedendo che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza oneri aggiuntivi, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", denominato brevemente "CUG".

Tale Comitato sostituisce, unificando le competenze, i vecchi Comitati per le Pari Opportunità e paritetici sul fenomeno del mobbing.

L'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla legge n. 183/2010, prevede che:

- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia abbia composizione paritetica e sia formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
- ✓ Il presidente del Comitato Unico di Garanzia sia designato dall'Amministrazione.



Comune di Partinico
Provincia di Palermo

- ✓ Il Comitato abbia compiti propositivi, consultivi e di verifica e operi in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisca all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
- ✓ Le sue modalità di funzionamento siano disciplinate da linee guida contenute nella direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- ✓ Il Comitato:
 - a) ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, come indicati nel paragrafo 3.2 della Direttiva;
 - b) entro 60 giorni dalla costituzione adotta un regolamento per le modalità di funzionamento;
 - c) entro il 30 marzo di ogni anno redige una dettagliata relazione sulla situazione del personale nel Comune, da inviare alla Giunta comunale e ai Responsabili delle strutture apicali, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

2. Analisi della situazione dell'Ente

Nell'organizzazione del Comune di Partinico è presente una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e attivare strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano 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.



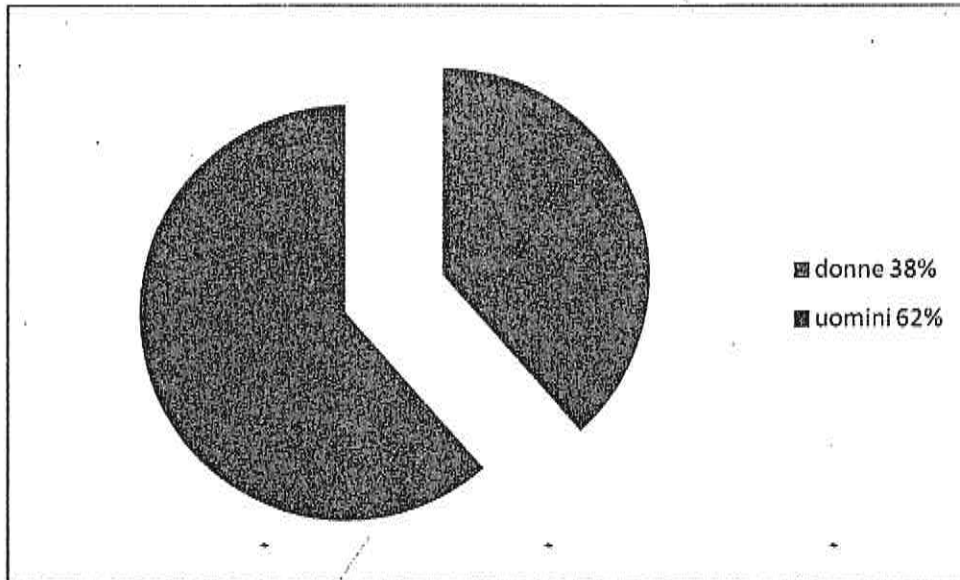
Comune di Partinico
Provincia di Palermo

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.

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

lavoratori	cat. D	cat. C	cat. B3	cat. B1	cat. A	Totale
donne	8	26	10	5	4	53
uomini	8	24	12	18	23	85
Totale	16	50	22	23	27	138

Fig. 1



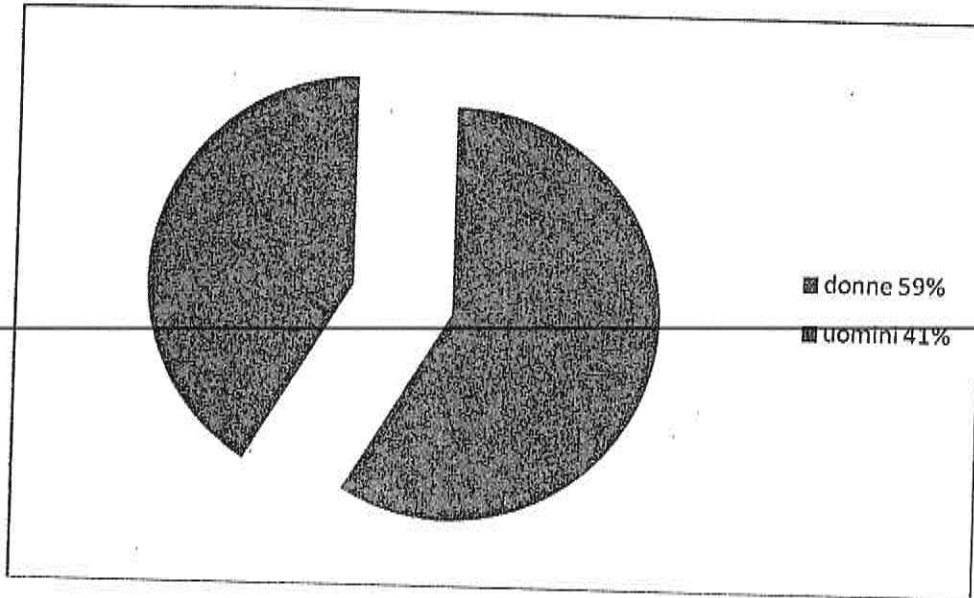
L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a tempo determinato (c.d. personale contrattista) risulta dalla tabella che segue:

lavoratori	cat. D	cat. C	cat. B3	cat. B1	cat. A	Totale
donne	3	76		15	51	145
uomini	1	51		6	44	102
Totale	4	127		21	95	247



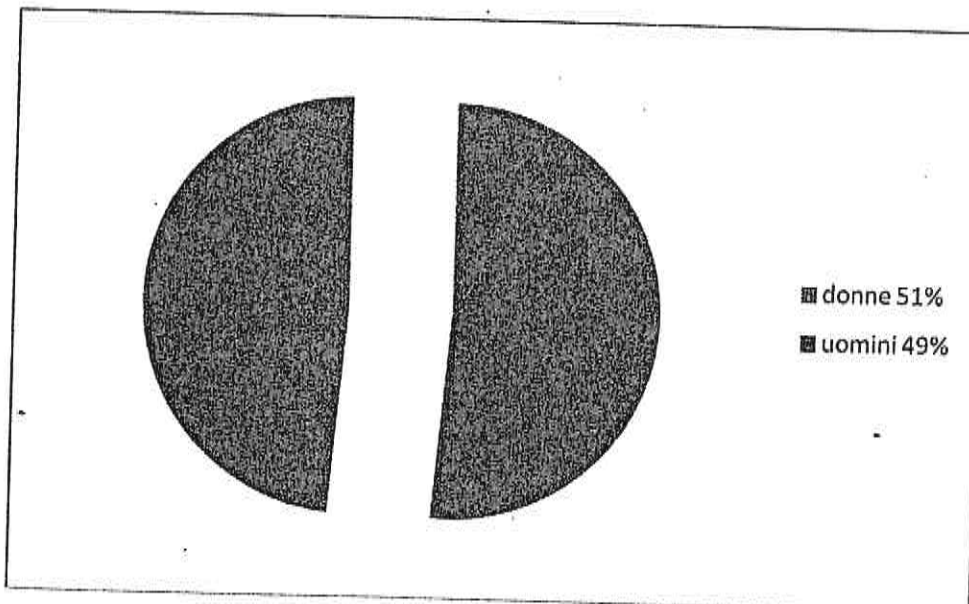
Comune di Partinico
Provincia di Palermo

Fig. 2



Che complessivamente porta alla seguente situazione:

Fig. 3



Mentre dalla seguente tabella si evince una situazione di parità tra uomini e donne nel ricoprire incarichi di responsabile delle strutture apicali:

donne	uomini	Totale
4	4	8



Comune di Partinico
Provincia di Palermo

In generale, quindi, non si presentano situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

3. Obiettivi del piano

Si dà atto 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, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

4. Azioni positive del piano

1. Costituire e rendere operativo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
2. Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale.
3. Garantire, conformemente alle previsioni dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001:
 - a) la riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) del D. Lgs. n. 165/2001;
 - b) l'adozione di atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - c) la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) il finanziamento, per quanto possibile e compatibilmente con le disponibilità di bilancio, dei programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.
 - e) Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro. All'uopo si stabilisce che il Codice di condotta contro le molestie sessuali fa espresso rinvio



Comune di Partinico
Provincia di Palermo

alle vigenti disposizioni contenute nel CCNL nonché nelle norme anche di rango europeo.

4. Il Comune nel caso di nuove assunzioni di personale, conformemente alle previsioni di legge, provvederà a:
- ✓ motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso femminile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni nelle categorie ove è meno rappresentato;
 - ✓ garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
5. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc. Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

5. Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti nonché trasmesso alla Consigliera di Parità Provinciale ed alle OO.SS..

Il Piano potrà essere oggetto di revisione ed aggiornamento anche a seguito di richiesta in merito formulata dal costituendo CUG. 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.



IL SINDACO
Dott. Salvatore Lo Biundo

L' ASSESSORE ANZIANO

[Signature]



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Vincenzo Pioppo

[Signature]

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art.11, comma 1, L.R. n. 44/91)

REG. PUBBL. N. _____

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 29 OTT. 2013 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Il Messo Comunale

Il Responsabile Albo Pretorio

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Vincenzo Pioppo

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____;

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo (Art. 12, comma 1, L. R. n. 44/91);

Dichiarata Immediatamente Esecutiva (art.12, comma 2, L. R. n. 44/91);

Data 22 OTT. 2013



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Vincenzo Pioppo

[Signature]