

ORIGINALE



2
IMMEDIATA ESECUZIONE

COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

DELIBERAZIONE ORIGINALE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 108 DEL 13-11-2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021
- Art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006

L'anno duemiladiciannove il giorno 13 del mese di Novembre alle ore
17.05 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, il Commissario Straordinario del Comune di
Partinico, dott. Rosario Arena, nominato con Decreto del Presidente della Regione Sicilia n. 551/GAB
del 18/6/2019, con l'assistenza del Segretario generale, dott. Lucio Guarino;
VISTA la proposta di deliberazione inerente l'oggetto;
VISTI gli allegati pareri

DELIBERA

- 1) Di approvare la superiore proposta e, in conseguenza, adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione e il dispositivo da intendersi qui integralmente riportati e trascritte.
- 2) Di dichiarare l'immediata esecutività stante l'urgenza del provvedere.

COMUNE DI PARTINICO

Città Metropolitana di Palermo

Settore Affari Generali e Gestione Risorse Umane

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 29 DEL 13-11-2019

REGISTRATA UFFICIO SEGRETERIA GENERALE IL 13/11/19 AL N. 123.....

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 - Art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006

Il proponente

che attesta di non versare in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse in relazione al presente atto

Premesso:

- ✓ **che** le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato;
- ✓ **che** con la Direttiva n. 2/2019 il Ministero della Pubblica Amministrazione sulle Pari Opportunità e sulle discriminazioni nella Pubblica Amministrazione nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza del lavoro ha fornito indicazioni operative alle Pubbliche Amministrazioni;
- ✓ **che** l'art. 48 del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazione, ivi compresi i Comuni, la predisposizione di piani di azioni positive, 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;
- ✓ **che** con deliberazione di G.M. n. 44 del 22.10.2013 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2013-2015;
- ✓ **che** con deliberazione di G.M. n. 29 del 10.03.2016 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2016-2018;

Ritenuto necessario, secondo la previsioni del citato D.Lgs 198/2006, adottare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 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;

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);
- ✓ **che** con diverse determinazioni dirigenziali è stato costituito e riconfermato 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;
- ✓ **che** con deliberazione di G.M. n. 141 del 04.07.2014 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);
- ✓ **che** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 è stato sottoposto alla valutazione del suddetto Comitato che ha apportato dei contributi interessanti e meritevoli di inserimento nel suddetto Piano che con il presente provvedimento si adotta;

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

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

Dato atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

PROPONE

1. **Di richiamare** le premesse quali parti integranti e sostanziali.
2. **Di approvare**, per i suesposti motivi, il Piano triennale 2019-2021 delle azioni positive, così come allegato al presente atto sotto la lettera A per farne parte integrante e sostanziale.
3. **Di prendere atto** che il Piano come approvato con il precedente punto 2. è stato sottoposto alla valutazione del Comitato Unico di Garanzia che lo ha esitato favorevolmente.
4. **Di demandare** l'attuazione del Piano citato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art.21 L. 183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica sul rispetto delle pari opportunità.
5. **Di disporre** la tempestiva trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS. e alla Consigliera di Parità della Provincia di Palermo.
6. **Di dare atto che** il presente Piano sarà pubblicato all'Albo pretorio *on line* e sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.partinico.pa.it in modo da renderlo disponibile a tutti i dipendenti.

1)di dare mandato al I Settore Ufficio di Segreteria Generale di pubblicare il presente provvedimento per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio online:

-per estratto e permanentemente nell' apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente "Estratto Atti/pubblicità notizia, entro 7 giorni dall'emanazione o 3 giorni se resa immediatamente esecutiva, a pena nullità dell' atto stesso;

-permanentemente nell' apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente "Atti amministrativi";

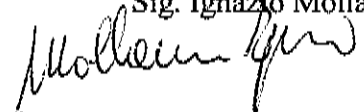
7.di **dichiarare il presente** provvedimento immediatamente eseguibile stante l'urgenza.

Rende noto

- che la struttura amministrativa competente è il Settore **Affari Generali e Risorse Umane**
- che il responsabile del procedimento è il sig. Ignazio Mollame
- che avverso il presente provvedimento è consentito ricorso straordinario al Presidente della Regione Siciliana e giurisdizionale al Tribunale amministrativo regionale rispettivamente entro 120 e 60 giorni a partire dal giorno successivo alla pubblicazione all'albo pretorio online del presente provvedimento.

Il proponente

Sig. Ignazio Mollame





COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

**PIANO
TRIENNALE
AZIONI POSITIVE
2019/2021**

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI

G. M. N. 108 DEL 13-11-2019



COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti

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 o sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza 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.
- ✓ 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





COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

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

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).

Con determinazione dirigenziale n. 635 del 24.04.2014 il Responsabile del Settore Personale ha provveduto a costituire 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. Tale Comitato ha durata quadriennale e può essere rinnovato una sola volta.

Con deliberazione di G.M. n. 141 del 04.07.2014 è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Con determinazione dirigenziale del predetto Responsabile n. 428 del 14.04.2016 è stato ricostituito il CUG provvedendo alla sostituzione di un dipendente cessato dal servizio e con successiva determinazione n. 811 del 04.07.2018, alla scadenza naturale, è stato rinnovato il





COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

predetto Comitato Unico di Garanzia.

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 tale scopo è stato elaborato il primo Piano di azioni positive per il triennio 2013-2015, il successivo per il triennio 2016-2018 e viene elaborato il presente Piano per il triennio 2019-2021.

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.

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:

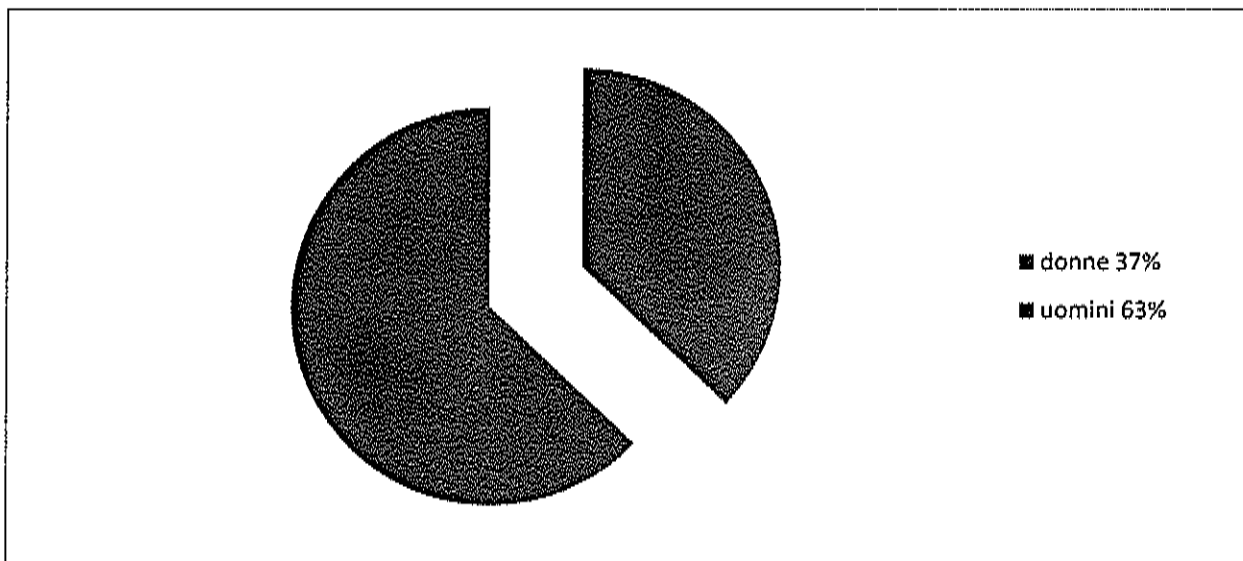
lavoratori	cat.D	cat. C	cat. B3	cat. B1	cat. A	Totale
donne	6	18	6	3	0	33
uomini	3	19	6	11	17	56
Totale	9	37	12	14	17	89

Fig. 1



COMUNE DI PARTINICO

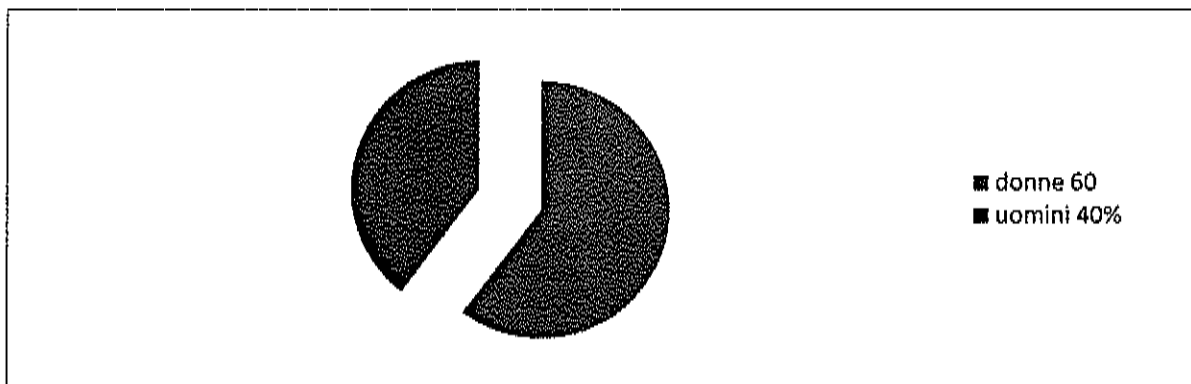
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO



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	70		15	52	140
uomini	1	52	2	4	33	92
Totale	4	122	2	19	85	232

Fig. 2



Che complessivamente porta alla seguente situazione:

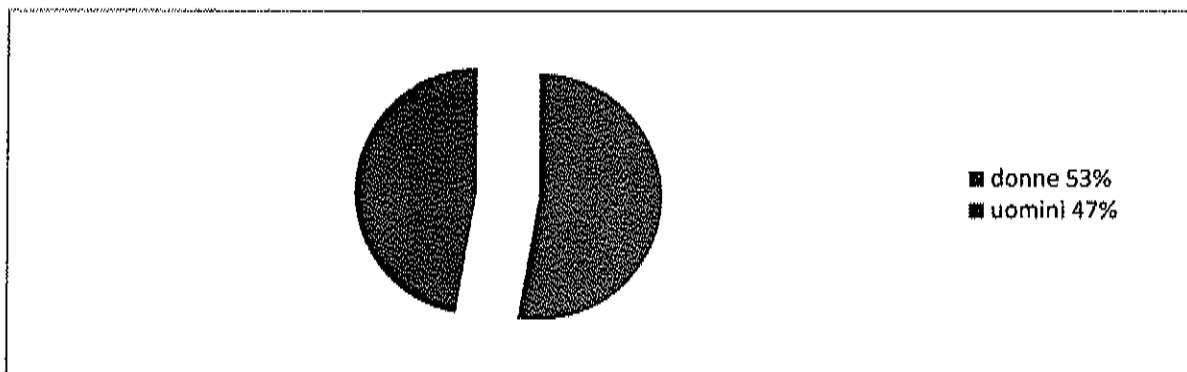
lavoratori	cat.D	cat. C	cat. B3	cat. B1	cat. A	Totale
donne	9	88	6	18	52	173
uomini	4	71	8	15	50	148
Totale	13	159	14	33	102	321

Fig. 3



COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO



Si rileva, inoltre, una situazione di quasi parità tra uomini e donne nel ricoprire incarichi di responsabile delle strutture apicali.

In generale, quindi, non si presentano situazioni di grande 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. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni già funzionante ed operativo, deve prendere atto dell'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale effettuato nel secondo semestre dell'anno 2018 .
2. Il predetto organismo
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;



COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

- 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 favorire 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 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,



COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

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

2. LE AZIONI DEL PIANO

Il piano di azioni positive (PAP) del Comune si inserisce all'interno di una strategia avviata per arricchirla di nuove iniziative volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, "strumenti di conciliazione" fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, "percorsi di pari opportunità". In coerenza con quanto sopra richiamato vengono di seguito esposte le linee guida del piano triennale 2019 - 2021 delle azioni positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune potrà prevedere, ove possibile, stanziamenti in opportuni fondi a carico del proprio bilancio, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo e dall'Unione Europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

3. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n.92/131/C adottata dall'unione europea il 27/11/1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'Ente si impegna a regolamentare il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamenti discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

4. OSSERVATORIO PERMANENTE

L'osservatorio permanente vigila sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzia le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

OBIETTIVI DELL'AZIONE DELL'OSSERVATORIO

Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.

Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.

Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche superiori.

Monitorare l'entità dei bandi di concorso per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.





COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

In ordine al presente punto con determinazione n.11 del Segretario Generale del 28.09.2017 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. Il CUG è costituito da n. 3 membri effettivi ed altrettanti supplenti, nel rispetto dei principi di pari opportunità e parità di genere.

5. AZIONI POSITIVE

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- 1) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 2) introdurre per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre

sempre per i motivi succitati eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;

- 3) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;

- 4) garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;

- 5) nell'ambito della formazione ed aggiornamento il Comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che hanno sempre registrato una buona partecipazione del personale femminile.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che l'Ente organizzerà, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti.

Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

6. COMUNICAZIONE TRASFERIBILITA' E COORDINAMENTO

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

In tale ambito saranno discussi anche con la RSU rappresentativa dell'Ente modalità di orario compatibili con gli obiettivi di cui al punto 5). A tale riguardo, si precisa che già da tempo si è stabilito di effettuare l'orario "flessibile", con tolleranza di 30 minuti in entrata ed uscita, proprio per dar seguito alle esigenze dei lavoratori/lavoratrici che abbiano responsabilità familiari, per conciliare al meglio le esigenze della famiglia con quelle lavorative. Inoltre si studieranno per le/i lavoratori residenti nel territorio del Comune delle forme di agevolazione per l'accesso dei figli alle scuole o per l'organizzazione di forme di sostegno, ove necessario tramite progetti che potranno essere finanziati con le risorse di cui al successivo punto 10).

8.IL MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che



COMUNE DI PARTINICO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

L'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2019- 2021 per dare concreta attuazione ai principi di parità. Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

9. TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente piano saranno proseguite nel 2019 – tenuto conto del Piano triennale già adottato negli anni precedenti - tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, la loro completa attuazione potrà avvenire nel medio lungo periodo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dipendente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione permanentemente presso l'Ente, in quanto "base essenziale" per la creazione di un substrato culturale e motivazionale, senza distinzione di genere, necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

10. LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne, alla lotta alle discriminazioni ed all'affermazione concreta della parità di genere.



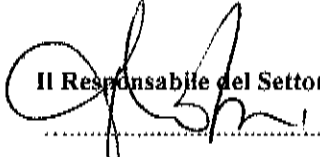
PARERI ALLEGATI ALLA PROPOSTA AVENTE AD OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021
 - Art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 come applicabili nell'Ordinamento regionale:

- parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
 parere NON FAVOREVOLE per le motivazioni allegate.

Partinico, li/.....

Il Responsabile del Settore


PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 come applicabili nell'Ordinamento regionale:

- parere FAVOREVOLE
 parere NON FAVOREVOLE di regolarità contabile per le motivazioni allegate.

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, come applicabili nell'Ordinamento regionale:

- parere FAVOREVOLE di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D. Lgs. 267/2000):

si attesta l'avvenuta registrazione del seguente impegno di spesa:

Descrizione	Importo	Capitolo	Missione	Pre-Imp.	Imp.
.....	€ xxx.xxx,xx	x.xxx.xxx	xxx	xxxx/xxxx	xxxx/xxxx

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata :

Descrizione	Importo	Capitolo	Missione	Pre-Acc.	Acc.
.....	€ xxx.xxx,xx	x.xxx.xxx	xxx	xxxx/xxxx	xxxx/xxxx

e si verifica altresì, ai sensi dell'art. 9 D.L. 78/2009, convertito con L. 102/2009, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa”;

- parere NON FAVOREVOLE di regolarità contabile e non si appone l'attestazione della copertura finanziaria, per le motivazioni allegate.

Partinico, li/.....

Il Responsabile del Settore

Controdeduzioni del Settore proponente alle osservazioni di cui al parere di regolarità contabile

Osservazioni controdedotte dal Responsabile del Settore proponente con nota mail prot....n.....

Parere di regolarità tecnica confermato: SI NO

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO:

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott. Rosario Arena



IL SEGRETARIO GENERALE
GUARINO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa, in copia, all'Albo Pretorio *on line* del Comune per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____ al n. _____

Partinico, li _____ Il Responsabile della pubblicazione on line _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Su conforme attestazione del Responsabile della pubblicazione all'albo *on line* di cui sopra

CERTIFICA

che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio online il giorno _____ per quindici giorni consecutivi.

Partinico, li _____

Il Segretario Generale
GUARINO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 13.11.2019

in quanto decorsi 10 giorni dalla pubblicazione come sopra certificato

in quanto dichiarata immediatamente esecutiva dall'organo deliberante



Il Segretario Generale
GUARINO