



# COMUNE DI GIULIANA

Città Metropolitana di Palermo

CODICE FISCALE 02655100820



[www.comune.giuliana.pa.it](http://www.comune.giuliana.pa.it)  
e-mail: [comunedigiuliana@alice.it](mailto:comunedigiuliana@alice.it)  
Tel. 0918356357- Fax 0918356077

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 53 del 21 MAR. 2018

*ESECUZIONE IMMEDIATA*

**OGGETTO:** Approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020.

L'anno duemiladiciotto, il giorno VENTUNO del mese di MARZO alle ore 20,30 nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza MUSSO MAURIZIO MARIO nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sig.ri:

N° ORD.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1	MUSSO Maurizio Mario	Sindaco	X	
2	CAMPISI Antonella	Vice Sindaco		X
3	RUSSO Andrea	Assessore		X
4	GENDUSA Giuseppe	Assessore	X	
4	COSTA Daniela	Assessore	X	

Con l'assistenza del Segretario Comunale Dott.ssa Vincenza Gaudiano.

Il presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**Proposta di deliberazione avente per oggetto: Approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020.**

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Dato atto che il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 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’art. 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.

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Dato atto che, secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Che le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Esaminato l’allegato Piano Triennale di Azioni Positive, già approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 40 del 07/04/2017.

Ritenuto di confermare il predetto Piano per il triennio 2018/2020;

## **PROPONE**

Di riapprovare l'allegato Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2018/2020.

Di disporre che il presente atto venga pubblicato all'Albo Pretorio On-line di questo Comune;

Di dare atto che il Piano avrà durata triennale con decorrenza dall'esecutività della deliberazione di approvazione della presente proposta.

**Il Dirigente dell'area Amministrativa**

***Dott.ssa M. Rita Amodè***





# COMUNE DI GIULIANA

## PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018/2020 (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 21 MAR. 2018

### PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale. Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro. Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 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'art. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi....

La presente proposta di Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) 2018/2020 nasce in un contesto nel quale, pur non essendo stato costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (previsto da art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle PP.AA." come modificato dalla L.183/2010), è stato costante il confronto tra parte politica, segretario e i dipendenti comunali. Il documento, coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere, si allontana dall'enfasi di promuovere "l'attenzione alle donne" per passare "all'attenzione all'organizzazione" che comprende donne e uomini. La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività istituzionale e funzionale-amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane. Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Il Piano triennale di azioni positive è preordinato a rispondere ad un obbligo di legge ma vuole porsi nel contesto del Comune di Giuliana come strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente quindi concentrando l'attenzione su limitate ma attuabili misure. E' necessario partire dal presupposto che le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa e possono svilupparsi paradossalmente nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, che, per loro natura, dovrebbero tutelare la parità di condizioni: si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione. Va rammentato che il concetto di azione positiva corrisponde con quello di misura temporanea e speciale che, in deroga al principio di uguaglianza formale tra i due generi, mira a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità uomo-donna. Esse sono : - "speciali", in quanto non tipicizzate secondo un canone unitario e predeterminato, ma calate e modellate su un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta; - "temporanee", in quanto, almeno tendenzialmente, destinate ad esaurirsi con la cessazione delle condizioni (disparità di trattamento tra generi) che le hanno rese necessarie. Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Il giusto approccio deve tener conto quindi dello scenario descritto nella Direttiva 23/05/2007 che afferma come "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività

degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche” . La creazione di un contesto organizzativo che consenta ai lavoratori di esprimere nel modo migliore le rispettive potenzialità è non solo “ coerente con ” ma “ funzionale a ” gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese: perciò la considerazione delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa e può avere l’effetto di innalzare il livello dei servizi, rispondendo con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

## ANALISI DEL PERSONALE

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

Al 31 Dicembre 2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 11</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 1</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 10</b>

### SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E CATEGORIA DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

#### A Tempo Indeterminato

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOT.
Dipendenti a tempo indeterminato	2	0	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOT.
Dipendenti a tempo indeterminato	4	0	4
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOT.
Dipendenti a tempo indeterminato	4	0	4
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOT.
Dipendenti a tempo indeterminato	0	1	1

Al 31 Dicembre 2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato part-time , presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 17</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 11</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 6</b>

## SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E CATEGORIA DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

### A tempo Determinato Part-Time

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOT.
Dipendenti con contratto di diritto privato	1	1	2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOT.
Dipendenti con contratto di diritto privato	2	2	4
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOT.
Dipendenti con contratto di diritto privato	0	5	5
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOT.
Dipendenti con contratto di diritto privato	3	3	6

### OBIETTIVI DEL TRIENNIO:

Nell'organizzazione del Comune di Giuliana non è finora emersa alcuna delle criticità prese in considerazione tra gli obiettivi di seguito esposti. E' però opportuno dare una veste organica alle problematiche, anche solo potenziali, e alle possibili risposte. Nel corso del triennio oggetto del Piano il Comune di Giuliana intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Formare e promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).
- **Obiettivo 2.** Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
- **Obiettivo 4.** Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

### AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI:

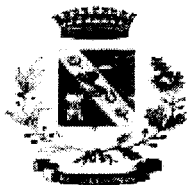
Il Comune di Giuliana si impegna ad:

- istituire il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni” (CUG), in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 2 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l’espletamento delle funzioni (Obiettivo 1);
- porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da: pressioni, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni (Obiettivo 2);
- non creare ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell’accesso allo stesso attraverso la formazione ed aggiornamento professionale di tutto il personale (Obiettivo 3);
- favorire l’accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell’Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi attraverso un monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell’Ente, prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento (Obiettivo 4);
- autorizzare flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell’ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell’economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell’ottimizzazione dei tempi di lavoro e sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell’orario di lavoro, 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. (Obiettivo 5);
- diffondere conoscenze ed esperienze, nonché altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare attraverso incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell’autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all’interno del luogo di lavoro (Obiettivo 6).

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato sul Sito Istituzionale dell’Ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all’art. 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n. 165 come modificato dall’art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 il Piano diverrà esecutivo decorsi 15 giorni dalla pubblicazione. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell’efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche sulla base delle proposte formulate all’istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.





# COMUNE DI GIULIANA

(Città Metropolitana di Palermo)

Codice fiscale: 02655100820

**Il presente foglio dei pareri fa parte integrante della deliberazione avente per oggetto:**

**Approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2018/2020.**

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(art. 49 comma 1 D.L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D.L.vo 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito nella legge 213/2012, si attesta che nella formazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto sono state valutate le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimità ed i presupposti ritenuti rilevanti per la assunzione del provvedimento ed è stata seguita la procedura prescritta dalla vigente normativa di legge e pertanto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Addi 19/3/2018

IL DIRIGENTE L'AREA AMMINISTRATIVA  
Dott.ssa M. Rita Amodei

PARERE CONTABILE NON RILEVANTE.

## LA GIUNTA COMUNALE

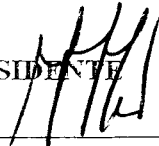
- **Vista** la superiore proposta di deliberazione formulata dal competente ufficio e ritenuta la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni ivi riportate;
- **Verificata** la sussistenza dei pareri prescritti dall'art.1 della L.R. 11/12/91, n. 48 e successive modifiche ed integrazioni;
- **Visto** l' O.R.EE.LL approvato con L.R. n° 16/63 e s.m.i.;
- **Visto** il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 (TUEL)
- **Visto** il vigente Statuto Comunale;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese

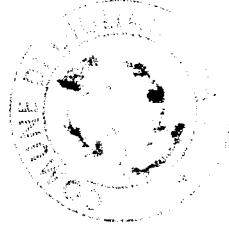
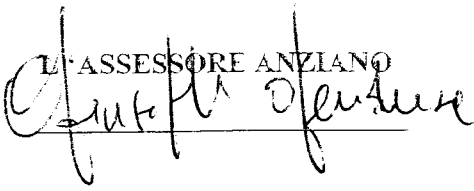
## DELIBERA

- 3) **DI APPROVARE**, ad unanimità di voti palesemente espressi, la superiore proposta di deliberazione che qui si intende integralmente richiamata e trascritta;•
- 4) **DI DICHIARARE**, con apposita votazione unanime e palese, il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi della L.R. n° 44/91 stante l'urgenza a provvedere.

IL PRESIDENTE

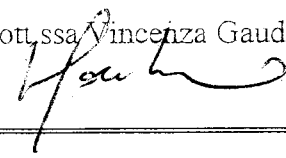


IL ASSESSORE ANZIANO



IL SEGRETARIO

Dott.ssa Vincenza Gaudiano



Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata sul Sito Ufficiale (www.comune.giuliana.pa.it) per 15 giorni consecutivi a partire dal \_\_\_\_\_ primo giorno festivo successivo alla data dell'atto, come prescritto dall'art. 11 L.R. 44/91.

Giuliana, li.....

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott.ssa V. Gaudiano)

Si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 21/03/2018

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Giuliana, li 21/03/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dott.ssa V. Gaudiano)

