



COMUNE DI MISTERBIANCO

PROVINCIA DI CATANIA

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N° 335 DEL 24 DICEMBRE 2012

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE. PROGRAMMA TRIENNALE 2013 – 2015 DEL COMUNE DI MISTERBIANCO. – DIRETTIVE PER L' ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (ART.21 L. 183/2010)

L'anno duemiladodici il giorno ventiquattro del mese di dicembre alle ore 11.20 e seguenti, presso la sede Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione alla seduta, ai sensi dell'art. 1 comma 1 lett. e), della L.R. 11.12.1991 n° 48, dell'art. 24 della L.R. 26.08.1992 n° 7, dell'art. 6 comma 1 della L.R. 23.12.2000 n° 30 e dell'art. 27 del vigente Statuto comunale, si è riunita la Giunta Municipale composta dai Signori:

				PRESENTI ASSENTI	
1)	Di Guardo	Antonino	Sindaco	X	
2)	Santapaola	Carmelo	Vice Sindaco	X	
3)	Mancuso	Santo	Assessore	X	
4)	Vecchio	Angela	Assessore	X	
5)	Bongiovanni	Giuseppe	Assessore	X	
6)	Russo	Anna Lisa	Assessore	X	
7)	Bruno	Barbara Valentina	Assessore	X	

Risultano presenti tutti gli Assessori.

Presiede il Sindaco: **Dott. Di Guardo Antonino**

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 186 dell'O. A. EE.LL. R. S., dell'art. 97, comma 4, lettera a) del T.U. LL. O. EE.LL. approvato con Decreto Leg.vo 18.8.2000 n° 267 e del vigente Statuto comunale, il Segretario del Comune **Dott.ssa Manno Rossana**

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione n° 3456 del 24 dicembre 2012

RICHIAMATE le motivazioni riportate nella stessa sulla base dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche preordinate all'adozione del suddetto atto;

DATO ATTO che la sopra richiamata proposta di deliberazione risulta corredata dai pareri di cui all'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11.12.1991 n° 48 nel testo modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n° 30;

PRESO ATTO, altresì, della prenotazione di spesa riportata sulla proposta a cura del Settore Finanziario ai sensi dell'art. 183 comma 3 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000 n° 267;

VISTO l'O.R.EE.LL. nel testo vigente;

CON VOTI UNANIMI, palesemente rese nelle forme di rito, per quanto concerne l'approvazione della proposta in oggetto, e, quindi, procedutosi ad una seconda votazione, sempre con voto unanime favorevole, per quanto concerne la dichiarazione d'urgenza e di immediata esecutività.

DELIBERA

- DI APPROVARE, come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione n° 3456 del 24 dicembre 2012 del IX Settore "Servizi Sociali", costituente parte integrante e sostanziale del presente verbale e che consta di n° ____ fogli, nonché n° ____ allegati contrassegnati dalle lettere ____, avente per oggetto: Approvazione piano di azioni positive. Programma triennale 2013 – 2015 del comune di Misterbianco. – Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 L. 183/2010)

- DI IMPUTARE la spesa ai Capitoli _____ - _____ Codici _____
Denominazione " _____ "

Bilancio: _____.

- DI RENDERE la presente I.E.



COMUNE DI MISTERBIANCO

Provincia di Catania

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE

DI GIUNTA MUNICIPALE N. 335 DEL 24 DIC. 2012

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.M.

Da sottoporre all'Organo deliberante

N. 3456 del 24 DIC. 2012

SETTORE: IX

SERVIZIO: Minori, Giovani e Parità sociale e di Genere

OGGETTO: Approvazione Piano di Azioni Positive. Programma triennale 2013-2015 del Comune di Misterbianco. – Direttive per l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Art.21 L. 183/2010)

IL RESPONSABILE DEL
PROCEDIMENTO

IL CAPO SERVIZIO
IX Settore - Servizi Sociali

DATA: 20.12.2012

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Vista la Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Visto il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n.144";

Preso Atto che in relazione al disposto dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, e dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, è fatto obbligo a questo Comune di predisporre "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";

Preso Atto che in caso di mancato adempimento, il decreto n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 -Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni: *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;*

Precisato che la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" richiama le amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ad azioni specifiche;

Visto l'art. 21, legge n. 183/2010 (Collegato al Lavoro) che prevede l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;;

Vista la Direttiva della Funzione Pubblica 4 marzo 2011;

Richiamata la Delibera di G.M. n. 215 del 10.009.2012, all'oggetto: Azioni Positive in materia di Pari Opportunità. Atto di Indirizzo, con la quale si dà mandato al Responsabile del IX Settore di procedere all'elaborazione del "Piano delle Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" dell'Ente, e avviare gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di pari opportunità;

Preso atto che il l'Amministrazione Comunale ha concretizzato il suo impegno alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro, aderendo alla sottoscrizione della "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro";

Atteso che il Piano tenendo conto della realtà specifica del Comune di Misterbianco intend promuovere la cultura delle pari opportunità sia sul territorio comunale sia all'interno dell'Ente mediante azioni positive che investano trasversalmente tutti i Settori della struttura organizzativa comunale;

Ritenuto, pertanto, di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2013-2015, redatto ai sensi della citata normativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, disponendone la pubblicazione all'Albo pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente e sulla intranet comunale, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

Ritenuto, altresì, in attuazione del dettato legislativo, di demandare al Segretario Generale dell'Ente l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con compiti propositivi, consultivi e di verifica sul rispetto delle pari opportunità;

Dato atto che il Comitato Unico di Garanzia sarà composto secondo quanto espressamente previsto dall'art.21, comma 2, della legge n.183/2010;

Rilevata la necessità e l'urgenza a provvedere, anche al fine di adempiere agli obblighi di legge in materia e consentire all'Ente di non incorrere nelle sanzioni all'uopo previste;

Visto il parere favorevole al Piano Azioni Positive 2013-2015; espresso dalla Consigliera di parità provinciale, pervenuto con nota prot. n. 16 del 18.12.2012 e registrato al prot. gen.le dell'Ente con n. 66072 del 20.12.2012.

Dato atto che la presente deliberazione rientra nelle competenze della Giunta Comunale sulla base dell'art.48 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

Visti gli allegati pareri;

PROPONE

Per tutto quanto indicato in premessa:

1. Di approvare il "Piano di Azioni Positive" dell'Ente, per il triennio 2013-2015, predisposto ai sensi dell'art.7, comma 5, del D.Lgs. 23.5.2000 n.196 e dell'art.48 comma 1 del D.Lgs 198/2006. che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale.
2. Di pubblicare il suddetto Piano all'Albo pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente e sulla intranet comunale, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente.
3. Di trasmettere copia di detto Piano ai Responsabili di Settore dell'Ente, nonché alle OO: SS. e alla R.S.U..
4. Di demandare al Segretario Generale dell'Ente l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
5. Dichiarare, con separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: (art. 53 L. n. 142/90 come recepita dalla L.R. n. 48/91)

Trasmessa alla Ragioneria il

favorabile

Data 20-12-2012

IL CAPO IX SETTORE
IL CAPO SETTORE *Donato Giuseppe Di Pietro*

L'Ufficio Proponente:

Ragioneria Generale, per ricevuta

Li _____ N. _____

L'incaricato addetto alla ricezione _____

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: (art. 53 L.n.142/90, recepita dalla L.R. n.48/91)

Data _____ IL CAPO SETTORE :

PRESENTAZ. IMPEGNO DI SPESA (ART. 183c. 3T.U.LL.O.EE.LL.)

Somma da impiegare con la presente proposta Euro -----

Preimpegno provvisorio al Fondo di Pertinenza:

Cap. _____ N. Imp. _____ Imp. _____ Bil./Res. _____

Cap. _____ N. Imp. _____ Imp. _____ Bil./Res. _____

Cap. _____ N. Imp. _____ Imp. _____ Bil./Res. _____

L'ISTRUTTORE ADDETTO

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

(AI SENSI DELL'ART. 55, C.5°, L. 142/90 RECEPITA DALLA L.R. 48/91 e art. 6 L. 127/97 recepita dalla L.R. 23/98)

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Trasmessa all'Ufficio Deliberazioni per la registrazione il _____

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

UFFICIO DELIBERAZIONI

ESTREMI DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:

Ricevuta il: 24 DIC. 2012

Numero meccanografico attribuito: 3456

ESTREMI ATTO DELIBERATIVO ADOTTATO

Seduta del: 24 DIC. 2012

Ora: 11,20

N: 335

Assessori Assenti: _____

Assessore Anziano: RANCUSO

Segretario Generale: DOTT. SSA RANNO



Immediatamente Esecutiva

Note: _____

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma ai sensi dell'art. 186 dell'Ordinamento Amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana approvato con L.R. 15.03.1963 n° 16.

L'Assessore Anziano

Il Presidente della Giunta

Il Segretario Comunale

F.to: Prof. Santo Mancuso

F.to: Dott. Di Guardo Antonino

F.to: Dott.ssa Manno Rossana

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Messo Notificatore Comunale attesta, ai sensi dell'art. 11, comma 1°, della L.R. 3.12.1991 n° 44 come modificato dall'art. 127, comma 21°, della L.R. 31.12.2004 n° 7 e dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n° 267/00, che la presente deliberazione è stata affissa, in copia integrale, all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno - 4 GEN. 2013 e che vi è rimasta pubblicata per 15 giorni consecutivi fino al _____.

Il Messo Notificatore Comunale

Il sottoscritto Segretario Comunale, su analoga attestazione del Messo Notificatore, certifica, ai sensi dell'art. 11, comma 1°, della L.R. 3.12.1991 n° 44 come modificato dall'art. 127, comma 21°, della L.R. 31.12.2004 n° 7 e dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n° 267/00, che il presente verbale è stato affisso, in copia, all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno - 4 GEN. 2013, che vi è rimasto pubblicato per 15 giorni consecutivi fino al _____ e che non sono pervenuti a questo Ufficio opposizioni o reclami. Certifica, altresì, che, ai sensi dell'art. 15, comma 4°, della L.R. 3.12.1991 n° 44 e dell'art. 125 del D.Lgs. n° 267/00, del presente verbale è stata data contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari.

Dalla residenza comunale lì _____

F.to: **Il Segretario Comunale**
Dott.ssa Manno Rossana

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 3.12.1991, n° 44 e dell'art. 134, comma 3°, del D.Lgs. n° 267/00, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____

Dalla residenza comunale lì _____

F.to: **Il Segretario Comunale**
Dott.ssa Manno Rossana

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESECUTIVITÀ

☒ - ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/91 e dell'art. 134, comma 4°, del D.Lgs. n° 267/00.

Dalla residenza comunale lì _____

Visto : F.to: **Il Sindaco**

F.to: **Il Segretario Comunale**
Dott.ssa Manno Rossana

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'Ufficio /Servizio _____
in data - 4 GEN. 2013

Il Responsabile dell'Ufficio Deliberazioni



COMUNE DI MISTERBIANCO

PIANO DI AZIONI POSITIVE

PROGRAMMA TRIENNALE 2013-2015

PREMESSA

La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro" e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 nonché il D. Lgs. 11/04/2006 n.198 di approvazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del 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, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le Pari Opportunità nelle pubbliche amministrazioni che ricoprono un ruolo importante per il "perseguimento delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella gestione delle risorse umane".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

FINALITA'

Per quanto sopra premesso, l'Amministrazione Comunale di Misterbianco, ha predisposto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2013/2015, come di seguito formulato, finalizza la propria azione al perseguimento e all'applicazione del diritto di donne e uomini allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ed ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà la durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, che possano produrre effetti di cambiamento significativi all'interno dell'Ente e nel territorio.

OBIETTIVI

Con il "Piano Triennale di Azioni Positive 2013 – 2015", il Comune di Misterbianco intende realizzare un piano di azioni positive finalizzate alla promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le Pari Opportunità, alla valorizzazione del benessere dei lavoratori, alla lotta ed al contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Il Comune ha dimostrato particolare sensibilità attuando negli anni una politica attenta alle tematiche di pari opportunità e alle politiche di genere che attraverso le finalità del Piano verranno assunte quale "*valore*" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

A conferma della volontà di contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale – l'Amministrazione Comunale di Misterbianco ha aderito, sottoscrivendola, in data 14 Marzo 2012, alla "*Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro*" impegnandosi al contempo a valorizzare la diversità all'interno dell'organizzazione, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel prossimo triennio, con la fattiva collaborazione dei diversi soggetti coinvolti nel processo politico gestionale dell'Ente, si intendono perseguire i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1. Costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

Obiettivo 2. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 3. Promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti le Pari Opportunità.

Obiettivo 4. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 5. Garantire il rispetto delle Pari Opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 6. Promuovere le Pari Opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 7. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Ambito d'azione: Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (OBIETTIVO 1)

a) Nel corso del primo anno il Comune intende costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per la gestione delle attività rivolte alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Attraverso l'istituzione del CUG, si impegna a:

- promuovere le pari opportunità di tutti i dipendenti, senza distinzione di sesso e/o età;
- tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori;
- garantire un ambiente di lavoro sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto;
- assicurare la messa in sicurezza degli ambienti di lavoro con abbattimento di eventuali barriere architettoniche;
- operare per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing* a tutti i livelli.

L'attività del CUG deve essere supportata mediante indagini conoscitive, acquisizione dei dati e delle informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché attraverso l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso e contribuiscano ad accrescerne le competenze in materia di pari opportunità, di temi afferenti al benessere organizzativo e individuale.

Ambito d'azione: Analisi dati del Personale (OBIETTIVO 2)

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

Fotografia del personale al 30.09.2012.

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne

DIPENDENTI	N. 233
DONNE	N. 97
UOMINI	N. 136

Nella tabella che segue si indica il personale del Comune di Misterbianco suddiviso per genere, in base alle categorie e ai profili professionali.

SETTORE	DENOMINAZIONE	UOMINI	DONNE	TOTALE
1	Servizi Demografici Affari Generali	19	23	42
2	Affari Legali e Contenzioso	2	2	4
3	Affari Economico - Finanziari	3	5	8
4	Tributi – Sviluppo Economico SUAP - Personale	9	12	21
5	Polizia Municipale – Sportello Abusivismo	30	16	46
6	Pubblica Istruzione - Cultura – Turismo - Autoparco	23	15	38
7	Ecologia – Cimitero – Verde Pubblico	12	1	13
8	Lavori Pubblici – Politiche Comunitarie – Servizi Informatici Integrati	18	5	23
9	Servizi Sociali	5	11	16
10	Acquedotto – Servizio Idrico Integrato	8	3	11
11	Urbanistica	7	4	11
TOTALE		136	97	233

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	16	9	25
B	48	26	74
B3	11	1	12
C	35	35	70
D	19	17	36
D3	7	9	16

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO
DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE**

CATEGORIA D3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo tempo pieno	7	8	15
Posti di ruolo part-time		1	1
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo tempo pieno	17	17	34
Posti di ruolo part-time	2		2
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo tempo pieno	34	34	68
Posti di ruolo part-time	1	1	2
CATEGORIA B3	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo tempo pieno	11	1	12
Posti di ruolo part-time			
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo tempo pieno	43	5	48
Posti di ruolo part-time	5	21	26
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo tempo pieno	12	3	15
Posti di ruolo part-time	4	6	10

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

FORME DI LAVORO	UOMINI	DONNE	TOTALE
JOB SHARING			
TELELAVORO			
CONTRATTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA			
CO.CO.PRO			
TOTALE			

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, sussiste un divario tra i generi inferiore ai due terzi.

Periodo di realizzazione: A partire dal 2013

Dando seguito all'indagine conoscitiva della situazione attuale del personale dipendente in servizio, si ritiene di coinvolgere tutti i lavoratori e le lavoratrici in alcune azioni che verranno poste in essere, integrandosi con l'istituendo CUG, quali:

- Analisi del clima organizzativo (esigenze lavorative rilevate, conciliazione tempi di vita e di lavoro, ecc.) all'interno di ogni specifico servizio attraverso: questionari/ test somministrati al personale, interviste a campioni significativi di personale, interviste a responsabili e funzionari ecc..
- Proposte di interventi mirati al superamento delle criticità determinatesi e per garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto ad operare in un ambiente di lavoro sereno e dove venga tutelato il benessere psicologico dei lavoratori.

Ambito d'azione: Informazione e Comunicazione (OBIETTIVO 3)

Il Comune di Misterbianco si impegna a favorire una maggiore condivisione delle azioni positive che intende intraprendere ed un'attiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi che si prefigge in tema di pari opportunità, mediante i seguenti interventi che si realizzeranno lungo tutto il triennio:

- a) programmazione di incontri di sensibilizzazione e di informazione rivolti a Responsabili dei Settori e dei Servizi sul tema delle Pari Opportunità;
- b) incarico agli Uffici di competenza (URP, Servizi Sociali ecc.) a provvedere alla raccolta di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.);
- c) diffusione interna al personale dipendente di materiale informativo sui temi delle Pari Opportunità di lavoro, di dati, normativa e disposizioni sul tema delle pari opportunità mediante l'organizzazione di incontri formativi/informativi *ad hoc*;
- d) divulgazione a tutta la cittadinanza degli intendimenti programmatici in tema di Pari Opportunità e di eventuali risultati conseguiti attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet, invio di comunicazioni tramite busta paga, eventuali incontri.

Periodo di realizzazione: anno 2013

anno 2014

anno 2015

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 4)

- a) Il Comune di Misterbianco si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
- Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di mobbing;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- b) Il Comune si impegna, altresì, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, ad adottare con proprio atto il "L'adozione del Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali " che è oggetto della raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991.

In caso di segnalazioni di situazioni di disagio e malessere in ambito lavorativo, il Comune, su proposta del CUG, si impegna ad attivare meccanismi di tutela e ad adottare misure correttive appropriate.

Ambito d'azione: Assunzioni (OBIETTIVO 5)

- a) Il Comune garantisce pari opportunità uomo-donna così come previsto dalla normativa vigente, in materia di assunzioni di personale, ivi comprese la Legge n. 903/77, la Legge 125/1991, come modificata dal D. Lgs. 11.4.2006, n° 198.
- b) Per quanto attiene alle commissioni di concorso e selezione, alle donne dovrà essere riservata la partecipazione, salva motivata impossibilità, in misura di almeno un terzo dei componenti.
- c) Nell'attribuzione di ruoli e mansioni, il Comune valorizza attitudini e capacità personali, nel riconoscimento che le differenze tra uomini e donne, sono da considerare fattore di qualità e non limite all'azione amministrativa.

Periodo di realizzazione: Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità.

Ambito d'azione: Formazione (OBIETTIVO 6)

Il Comune è tenuto a fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso maschile che al personale di sesso femminile, compatibilmente con le disposizioni

normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, e a favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Ente.

Tale obiettivo potrà essere raggiunto mediante le seguenti azioni:

- a) programmazione di attività formative specifiche, rivolte sia al personale femminile che maschile;
- b) adozione di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione di incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere;
- c) affidamento, senza discriminazioni, degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita;
- d) attenta valutazione delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità, per le donne e gli uomini lavoratori, di frequentare corsi di formazione e di aggiornamento professionale. Dovrà essere valutata la possibilità di articolazione di orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, per consentire con ciò la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Il Comune si impegna ad inserire nel piano di formazione, opportunamente redatto, un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.

Periodo di realizzazione: A partire dal 2013

Ambito d'azione: Conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 7)

Il Comune favorisce l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro; promuove pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter conciliare meglio la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non legate esclusivamente alla genitorialità.

Il Comune di Misterbianco favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi ed agli interventi di conciliazione degli orari prevedendo articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale dipendente dopo un'assenza prolungata per motivi vari (congedo di maternità/paternità, congedi parentali, aspettative), predisponendo i seguenti interventi:

- a) attivazione di flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza (invio di posta a casa del dipendente assente);

- b) previsione di speciali forme di accompagnamento che prevedano l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o dal /dei dipendente/ i in sostituzione durante l'assenza;
- c) adozione di iniziative formative mirate a colmare eventuali lacune e acquisire le nuove competenze richieste.

Periodo di realizzazione: A partire dal 2013. Il Servizio Personale si attiverà entro 15 giorni dalla motivata richiesta del Funzionario Responsabile di riferimento, per avviare un idoneo progetto di formazione/informazione che tenga conto delle richieste del Responsabile stesso in relazione alla specificità della categoria e al profilo professionale nonché all'ambito lavorativo di appartenenza del dipendente.

IL MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2013/2015 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni descritte, 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.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate nel triennio 2013/2015.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nella prima parte del triennio la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nella prima fase di attuazione del Piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con la disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di

reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale, e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2013/2015) dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione del medesimo

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

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale, che li inoltrerà al costituendo CUG, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento e alla redazione del Piano per il triennio successivo.