



REGIONE SICILIANA

N° 23

Del 12/08/2015

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART.48 DEL D.LGS N°198/2006. TRIENNIO 2015/2017

Ufficio Ragioneria

Bilancio 2015

Tit..... Funz..... Serv..... Interv.....
Cap.....

OGGETTO DELLO STANZIAMENTO

Somma Stanziata	Euro
Somma Aggiunta	Euro
Somma Dedotta	Euro
Somma Definitiva	Euro
Pagamenti fatti	Euro
Impegni prec.	Euro
Spesa delib.	Euro
Rimanenza disponibile	Euro

IL RAGIONIERE



MUNICIPIO DI TAORMINA
PROVINCIA MESSINA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

L'anno duemilaquindici il giorno domenica del mese di Agosto alle ore 13:15, nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale sotto la presidenza del Signor Giardina Eligio, Sindaco e con l'intervento degli Assessori, Sigg.:

Pres. Ass.

- | | | | |
|----|-------------------------------------|--------------------------|------------------|
| 1. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | D'Agostino Mario |
| 2. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Cilona Salvatore |
| 3. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Raneri Giuseppa |
| 4. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Carella Gaetano |

Partecipa alla seduta il Segretario Generale del Comune reggente, Dott. Giuseppe Bartorilla

Il Presidente riconosciuta la validità della adunanza, dichiara aperta la seduta. Preliminarmente il Presidente fa dare lettura della proposta di deliberazione predisposta

Dal Settore Personale
Responsabile Antonella D'Agostino

Su iniziativa che risulta essere del seguente tenore e sulla quale sono stati espressi i pareri previsti dalla L.R. n. 30/2000

**IL RESPONSABILE UFFICIO PERSONALE
SU PROPOSTA DEL SINDACO**

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n°198 dell'11/04/2006, recante " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n°246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art.48 del suddetto D.lgs. n°198/2006 avente ad oggetto " azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni " che così recita:

"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c 7, comma 1 e 57, comma 1 del D.lgs.n°165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art.42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da una esplicita e adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazione nella P.A. 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 le direttive 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;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n° 196/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D. lgs. 30 marzo 2001 n°165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RITENUTO altresì di dare corso con successivo provvedimento alla costituzione e alla nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e per lo scopo sono state debitamente interpellate con nota prot. n° 7998 del 06/05/2015 le OO.SS.

VISTE:

la dotazione organica vigente;
l'art. 57 del D. Lgs n°165/2001;
l'art. 48 del D. Lgs n° 198/2006;
la legge 28 novembre 2005, n°246;
l'art. 21 della legge n°183/2010- collegato lavoro;
la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

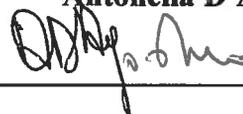
PROPONE

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono riportati:

- Approvare il Piano delle Azioni Positive (cd.P.A.P.) per il triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n° 198 /2006, recante “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n° 246” che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.
- Dare atto che con successivo provvedimento verrà costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) .
- Il presente Piano Azioni Positive sarà trasmesso all'Ufficio della Consigliera di Parità , pubblicato sul sito dell'Ente e comunicato alle OO.SS.

Taormina 05/8/2015

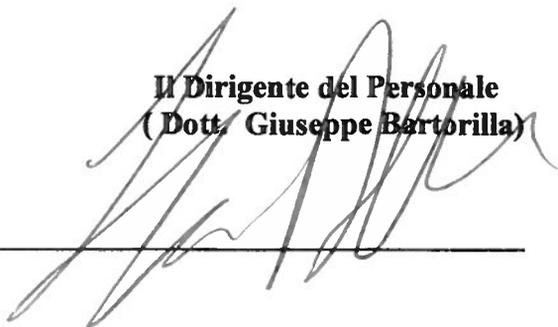
Il Responsabile del Procedimento
Antonella D'Agostino



Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art.12 della L.R. 30/00 .

Li 05/08/2015

Il Dirigente del Personale
(Dott. Giuseppe Bartorilla)



Taormina _____

LA GIUNTA MUNICIPALE

- **Vista la su estesa proposta di deliberazione**
- **Visto il parere espresso dal Dirigente del Personale;**
- **Ritenendola meritevole di approvazione così come predisposta;**
- **Con votazione unanime e palese**

DELIBERA

di approvare la suestesa proposta di deliberazione che qui si intende integralmente trascritta

Il Sindaco
Dott. Eligio Giardina



Il Segretario Generale
Dott. Giuseppe Bartorilla

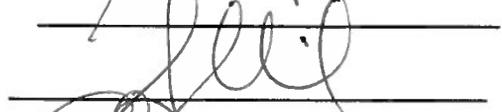


GLI ASSESSORI

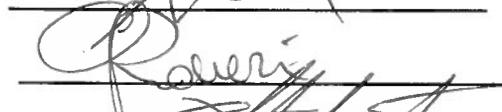
Dott. Mario D'Agostino



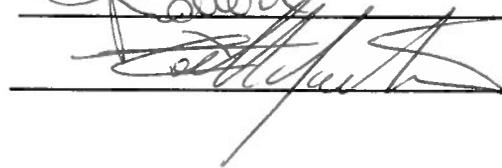
Sig. Salvatore Cilona



Sig.ra Giuseppa Raneri



Rag. Carella Gaetano



COMUNE DI TAORMINA

***PIANO DI AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2015/2017***

**RELAZIONE INTRODUTTIVA AL PIANO DI AZIONI POSITIVE
DA ATTUARE NEL COMUNE DI TAORMINA**

**TRIENNIO 2015-2017
(ART. 48 D. LGS. 198/06)**

UN PIANO DI AZIONI POSITIVE E' UN DOCUMENTO CHE INDICA OBIETTIVI E RISULTATI RIVOLTI PER RIEQUILIBRARE LE SITUAZIONI DI NON EQUITA' DI CONDIZIONI TRA UOMINI E DONNE CHE LAVORANO NELL'ENTE.

IL DECRETO LEGISLATIVO N°198 DELL'11/04/2006, ALL'ART.48,PREVEDE AZIONI POSITIVE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' FRA UOMO E DONNA .

IN PARTICOLARE LE AZIONI POSTIVE DEVONO MIRARE AL RAGGIUNGIMENTO DEI SEGUENTI OBIETTIVI:

- CONDIZIONI DI PARITA' E PARI OPPORTUNITA' PER TUTTO IL PERSONALE DELL'ENTE;
- UGUAGLIANZA SOSTANZIALE FRA UOMINI E DONNE PER QUANTO RIGUARDA LE OPPORTUNITA' DI LAVORO E DI SVILUPPO PROFESSIONALE;

PARTENDO DAL PRESUPPOSTO CHE LE DISCRIMINAZIONI POSSONO MANIFESTARSI IN TUTTI I MOMENTI DELLA VITA LAVORATIVA E POSSONO ANNIDARSI NELLE STESSE REGOLE CHE DISCIPLINANO L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LA GESTIONE DEI RAPPORTI, 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.

IL PIANO DI AZIONI POSITIVE SI PROPONE A FAVORIRE L'EQUILIBRIO DELLA PRESENZA FEMMINILE NELLE ATTIVITA' E NELLE POSIZIONI GERARCHICHE OVE ESISTE UN DIVARIO FRA GENERI E DI PROMUOVERE L'INSERIMENTO DELLE DONNE NEI SETTORI E NEI LIVELLI PROFESSIONALI NEI QUALI ESSE SONO SOTTORAPPRESENTATE.

LE AZIONI POSITIVE SONO IMPERNIATE SULLA REGOLA ESPRESSA DELL'UGUAGLIANZA SOSTANZIALE, REGOLA CHE SI BASA SULLA RILEVANZA DELLE DIFFERENZE ESISTENTI FRA LE PERSONE DI SESSO DIVERSO.

REALIZZARE PARI OPPORTUNITA' FRA UOMINI E DONNE NEL LAVORO , QUINDI , SIGNIFICA ELIMINARE LE CONSEGUENZE SFAVOREVOLI CHE DERIVANO DALL'ESISTENZA DI DIFFERENZE.

LA FUNZIONE DELL'AZIONE POSITIVA,INTESA COME STRATEGIA DESTINATA A STABILIRE L'UGUAGLIANZA DELLE OPPORTUNITA' , GRAZIE A MISURE CHE PERMETTANO DI CONTRASTARE E CORREGGERE DISCRIMINAZIONI CHE SONO IL RISULTATO DI PRATICHE O DI SISTEMI SOCIALI, NON SI LIMITA NEL CAMPO DEL LAVORO, ANCHE SE QUESTO È L'AMBITO PIU' VASTO DI INTERVENTO.

AZIONI POSITIVE POSSONO ESSERE SVOLTE NEL CAMPO DELL'INFORMAZIONE, DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E IN ALTRI CAMPI DELLA VITA SOCIALE E CIVILE.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE CHE IL COMUNE DI TAORMINA VUOLE ADOTTARE SI PONE NON SOLO COME STRUMENTO SCATURENTE DA NORME LEGISLATIVE MA SOPRATTUTTO COME OPPORTUNITA' PER L'APPLICAZIONE CONCRETA DELLE PARI OPPORTUNITA' AVUTO RIGUARDO ALLA REALTA' ED ALLE DIMENSIONI DELL'ENTE.

IL PRESENTE PIANO AVRA' DURATA TRIENNALE E NEL PERIODO DI VIGENZA, SARANNO RACCOLTI PARERI, OSSERVAZIONI, SUGGERIMENTI DA PARTE DEL PERSONALE DIPENDENTE, DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E DALL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE, IN MODO DA POTERLO RENDERE DINAMICO ED EFFETTIVAMENTE EFFICACE.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- **DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N° 198 “ CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELL'ART.6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N° 246”**

DECRETO LEGISLATIVO 25 GENNAIO 2010, N°10

DECRETO LEGISLATIVO 3 MARZO 2001, N°165

DECRETO LEGISLATIVO DEL 27/10/2009, N° 150

DIRETTIVA 23 MAGGIO 2007 DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI- DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA “ MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITA' TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.

LEGGE 04/11/2010, N°183 ART.21

Art. 1
OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Taormina intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2

Ambito d'azione: Analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

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

RILEVAZIONE DEL PERSONALE AL: 01/07/2015

Allo stato attuale 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.	122
DONNE	N.	55
UOMINI	N.	67

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore 1	14	12	26
Settore 2	7	9	16
Settore 3	13	3	16
Settore 4	4	17	21
Settore 5	29	14	43
TOTALE	67	55	122

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1	6	2
A2		
A3		
A4		
A5	6	
B1	5	6
B2	2	12
B3		
B4	9	6
B5		
B6	4	1
B7	3	1
C1		
C2		
C3		
C4	4	5

C5	15	12
D1		
D2		
D3		
D4	8	9
D5	1	0
D6	2	1
Segretario Generale	1	0
1° Dirigente	1	0
TOTALE	67	55

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

	UOMINI	DONNE	TOTALE
SEGRETARIO GENERALE	1	0	1
1° DIRIGENTE	1	0	1

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	11	10	21
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	19	17	36
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	23	26	49
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	12	2	14
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	2015/2017		
	Uomini	Donne	Totale
Job sharing	0	0	0
Telelavoro	0	0	0
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	0	0	0
Co.Co.Pro	0	0	0
Totale	0	0	0

Art. 3

Ambito d'azione: Ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Taormina si impegna che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune si impegna anche a costituire il Comitato Unico di Garanzia, così come previsto dall'art. 21 della Legge 183/2010;

- 3. Il Comune si impegna a tutelare la salute, la dignità, la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori oltre che a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.**

Art. 4

Ambito di azione: Assunzioni (OBIETTIVO 3)

- 1. Non esistono possibilità per il Comune di Taormina di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77 – n° 125/91 – D. Lgs. n° 196/2000.**
- 2. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.**
- 3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.**
- 4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.**

Art. 5

Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)

- 1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Taormina valorizza attitudini e capacità personali e nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.**

Art. 6

Ambito di azione: Formazione (OBIETTIVO 4)

- 1. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.**
- 2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.**
- 3. Il Comune si impegna ad inserire nel piano di formazione opportunamente redatto un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti comunali.**
- 4. Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.**

Art. 7

Ambito di azione: Conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

- 1. Il Comune di Taormina favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.**
- 2. Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.**

Art. 8

Ambito di azione: Informazione e Comunicazione (OBIETTIVO 6)

- 1. Raccolta e condivisione 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.).**
- 2. Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.**

Art. 9

Durata

Il presente Piano ha durata triennale 2015/2017.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Art. 10

Monitoraggio

Il Comune si impegna a monitorare le azioni messe in campo per verificarne l'efficacia.

Del che si è redatto il presente verbale che previa lettura e conferma viene sottoscritto come segue:

IL SINDACO
Dott. Eligio Giardina



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Giuseppe Barborilla

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale del Comune
Vista la L.R. 3/12/1991 n. 44 e la L.R. 5/7/1997 n.23;

DICHIARA

Che il presente provvedimento è divenuto esecutivo ricorrendo la condizione prevista al punto _____ che segue:

- 1. Trascorsi 10gg. dalla pubblicazione (art.12, 1° comma L.R. n. 44/91)**
- 2. Dichiaro immediatamente esecutivo (art.12, 2° comma L.R. n. 44/91)**

Il Segretario Generale
