



COMUNE DI MARINEO

Città Metropolitana di Palermo

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 126

Oggetto: **Approvazione del Piano delle azioni positive triennio 2019-2021**

L'anno duemiladiconnove il giorno 30 del mese di Dicembre, alle ore 19,05, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

con l'intervento dei signori:

- | | | |
|-----------------|-----------|--------------|
| 1) RIBAUDO | Francesco | Sindaco |
| 2) COSTA | Angela | Vice Sindaco |
| 3) LI CASTRI | Francesco | Assessore |
| 4) LO PROTO | Martina | Assessore |
| 5) FRANCAVIGLIA | Salvatore | Assessore |

Presente	Assente
X	
	X
X	
X	
	X

Presiede il **Sindaco On. Francesco Ribaudò**

Partecipa il **Segretario Comunale dott.ssa Giuseppina Buffa**

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

Ai sensi della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, nel testo sostituito dall'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30, si esprime parere *favorevole/contrario* in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta.

Li, 30-12-19

Il Responsabile del Servizio
f.to Armando Greco

PROSPETTO CONTABILE

Categ.	Capitolo
Stanziamiento originario	
Variazione in più/meno	
Variazione in più/meno	
Situazione risultante	
Somme impegnate	
Somme disponibili	
Somme che si impegna con presente	
Restano disponibili	

Ai sensi della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, nel testo sostituito dall'art.12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30, si esprime parere favorevole in ordine alla sola regolarità contabile della proposta.

Li, 30-12-19

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Rag. Armando Greco

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198 del 11.04.2006 e s.m.i. le Pubbliche Amministrazioni predispongono 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;

- ai sensi dell'art. 42, comma 2 dello stesso D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

g. valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

- con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

2. agli orari di lavoro;

3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

CONSIDERATO pertanto che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle leggi in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

VISTA la delibera di G.C. n.78 del 23/092015 con la quale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio2015/2017;

CONSIDERATO che ad oggi, rispetto alla data della sopra indicata deliberazione, si sono verificati delle variazioni rispetto alla consistenza numerica del personale in servizio;

VISTO il Piano allegato alla presente deliberazione predisposto dal sottoscritto in qualità di Segretario;

RITENUTO, pertanto, di adottare, il piano delle azioni positive relativo al triennio 2019 - 2021.

PROPONE

1. Di approvare, come motivato in premessa e sulla base dei principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2019 - 2021, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

2. Di disporre la pubblicazione del presente atto sia all'Albo Pretori o dell' Ente che sul sito Internet Istituzionale (sezione"Amministrazione trasparente", sotto-sezione 1 o livello "Disposizioni generali", sottosezione livello "Atti generali" e sotto sezione - Personale -cartella Piano azioni positive.

3. Di dichiarare la deliberazione immediatamente esecutiva stante l'urgenza di adottare il presente piano.

Il Responsabile del servizio finanziario
F.to Rag.Armando Greco

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta che precede;

DELIBERA

di approvare e far propria la proposta di deliberazione come sopra riportata e che qui si intende integralmente riprodotta.

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza, ai sensi dell'art.12 c.2 L.R.44/91, con successiva ed unanime votazione espressa in forma palese per alzata e seduta,

DELIBERA

dichiarare la presente immediatamente esecutiva.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco

F.to Ribaldo

L'Assessore anziano

F.to Li Castri

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Giuseppina Buffa

Affissa all'albo pretorio il

Defissa il

Il Messo comunale

F.to

Il Segretario del Comune

CERTIFICA

su conforme relazione del Messo comunale incaricato per la pubblicazione degli atti che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal giorno _____ senza opposizioni o reclami.

Certifica altresì che l'estratto/oggetto della presente deliberazione è stato pubblicato nel sito internet di questo Comune con decorrenza dal _____ entro _____ dall'emanazione/approvazione, art. 6 L.R. 11/2015.

Li, _____

Il Segretario Comunale

E' copia conforme per uso amministrativo

Li, 30.12.2014

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente delibera è divenuta esecutiva in data _____

Li, _____

Il Segretario Comunale

F.to

La presente delibera è immediatamente esecutiva

Li, _____

Visto: F.to Il Sindaco

F.to Il Segretario Comunale

La presente delibera è stata trasmessa ai Capigruppo consiliari con nota n. _____ del _____

La presente delibera è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio _____ in data _____

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021

Premessa

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge (art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), vuole porsi nel contesto del Comune di Marineo come strumento "semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

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.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente piano di azioni positive predisposto dal Segretario Comunale, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

ANALISI DEL CONTESTO COMUNALE

La formulazione del piano tiene inevitabilmente conto della struttura organizzativa del Comune che è caratterizzata da un sufficiente equilibrio tra i generi; difatti, la situazione del personale in servizio, alla data attuale è la seguente:

Tutti i dipendenti compresi i dipendenti a tempo determinato	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	36	15	52
Uomini	2	11	6	19
Totale	3	47	21	71

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale – n. 1 Donna

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Obiettivo	Azioni	Tempi	Dipendenti
<p>Formazione:</p> <p>Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale. La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità. 2. Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare in sede di incontri dei Responsabili. 	<p style="text-align: center;">2</p> <p>Triennale</p> <p>Aggiornamento annuale</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p>Performance e merito:</p> <p>Sviluppo sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali 2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere. 3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione 	<p>Triennale</p> <p>Aggiornamento annuale</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>

	<p>e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile</p>		
<p>Famiglia e lavoro: Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari</p>	<p>1. Structurare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a</p> <ul style="list-style-type: none"> • La migliore gestione delle ferie; • L'articolazione dell'orario di lavoro; • La flessibilità oraria; • La gestione della banca delle ore 	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p>Garanzia del rispetto della pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale</p>	<p>1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</p> <p>2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p>Promozione della cultura di genere</p>	<p>1. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>