REG. DELIB. N. 84 DEL 17-06-2016

COMUNE DI MONTEROSSO ALMO

(Provincia di Ragusa)

****

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE - ORIGINALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2016/2018

		P	A
PAOLO BUSCEMA	**Sindaco**	X	—
CASTELLO PASQUALE	**Assessore**	X	—
DINATALE GIUSEPPINA	"	X	—
SCOLLO ANGELA	"	—	X

L'anno duemilasedici addì DICIASSETTE del mese di **GIUGNO** alle ore 13.15 e ss nella Residenza Municipale a seguito di regolare invito, si è riunita la Giunta Municipale. Accertata la sussistenza del numero legale assume la Presidenza il Sindaco Dott. Paolo Buscema con l'assistenza del Vice Segretario Comunale Dott. Iucolano Salvatore

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta del Responsabile "Area AA.GG.- Suap – Attività Produttive " avente ad oggetto: *"Approvazione Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2016/2018"* nel testo allegato facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

Esaminato altresì il Piano Azioni Positive per il Triennio 2016/2018;

Ritenuto opportuno provvedere in merito;

Visto il Decreto del Sindaco n° 02/2016 con il quale il Dott. Iucolano Salvatore è stato confermato Responsabile della suddetta Area;

Visto il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Vista la L.R. 44/91 e ss.mm. e ii;

Vista la L.R. 48/91 e ss.mm. ii.;

Visto l'O.R.EE.LL. vigente in Sicilia ed il relativo Regolamento di esecuzione;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 D.Lgs 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme previste dalla legge;

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta allegata alla presente deliberazione, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto

COMUNE DI MONTEROSSO ALMO

(Provincia di Ragusa)

****

PROPOSTA PER LA GIUNTA MUNICIPALE

Area "AA.GG." Suap ed Attività Produttive

Ufficio Proponente: GABINETTO DEL SINDACO

L'Assessore Proponente: _____

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - 2016/2018

Il Responsabile dell'Area

COMUNE DI MONTEROSSO ALMO
PROVINCIA DI RAGUSA

Provincia di Ragusa
AREA AA.GG – SUAP – Attività Produttive
e-mail: salvatore.iucolano@comune.monterossoalmo.gov.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2016/2018.

PREMESSO che:

- Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246" dispone che 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 di azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;
- L'art. 48 del suddetto D.Lgvo n. 198/2006 prevede che:
  " 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, 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. 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, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 congiunta del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità avente per oggetto: *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* la quale, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica l'importanza del ruolo che ricoprono le pubbliche amministrazioni ai fini della promozione e 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. 198/2006 prevede, per gli Enti, l'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale;

RITENUTO dover approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018, come da allegato alla presente;

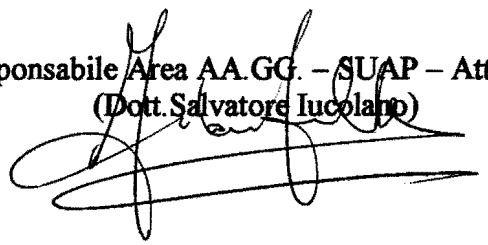
CONSIDERATO che l'atto deliberativo non comporta alcun onere di spesa;

TUTTO ciò premesso

SI PROPONE

1) Di approvare, per i motivi di cui in premessa, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246"*;
2) Di dare atto che il provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3) Di dare mandato al Responsabile del Servizio Personale di dare informazione in merito all'adozione del piano alle organizzazioni sindacali;
4) Di dare atto che il Piano sarà pubblicato sul sito web del Comune nella sezione "Trasparenza".

Il Responsabile Area AA.GG. – SUAP – Attività Produttive
(Dott. Salvatore Iucolano)



PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2016-2018

Premessa:

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.

Il Decreto Legislativo Il aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" 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 1 O aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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.

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.

Il Comune di Monterosso Almo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. 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 porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Con il presente Piano 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: -alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; -agli orari di lavoro; -alla individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche; -alla individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE - ***Obiettivo***: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali. ***Finalità strategiche***: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. *Azione positiva 1*: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati al proprio interno dall'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti. *Azione positiva 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 successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

2. Descrizione intervento: ORARIO DI LAVORO - ***Obiettivo***: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa

organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. ***Finalità strategiche***: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. *Azione positiva 1*: Sperimentare nuove forme di orano flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time. *Azione positiva 2*: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali. *Azione positiva 3*: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA' - ***Obiettivo***: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. ***Finalità strategica***: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. *Azione positiva 1*: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. *Azione positiva 2*: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere. *Azione positiva 3*: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE - ***Obiettivo***: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità. ***Finalità strategica***: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. *Azione positiva 1*: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità. *Azione positiva 2*: Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito istituzionale del Comune.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Ai sensi dell'art.151comma 4° del D. Lgs. 267/2000.

SI ATTESTA

Che l'impegno di spesa previsto dalla presente proposta, trova copertura finanziaria all'intervento_____

Cap._____del Bilancio_____

Li_____

IL RESP. AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

_____

Ai sensi dell'art.12 della L.R. 30/2000

SI ESPRIME

a) **ai fini della regolarità tecnica:**
Parere favorevole
Parere contrario_____

Li_____

IL RESPONSABILE

_____

---

a) **ai fini della regolarità contabile:**
Parere favorevole
Parere contrario_____

Li_____

IL RESPONSABILE

_____

Il presente verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato a termini di legge

IL PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO **IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**

Reg. Albo n°_____2016

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line dal

al

IL MESSO COMUNALE **IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**

Monterosso Almo Lì_____

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

☐ Decorsi dieci giorni dalla data d'inizio pubblicazione all'albo e nel portale informatico, nelle forme di Legge, non essendo soggetta a controllo preventivo di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'articolo 12 primo comma della L.R. 3.12.1991 n°44 e dell'art. 4 della L.R. 23 del 05/7/1997

☐ E' stata dichiarata immediatamente esecutiva art.12 o 16 L.R. 44/91 e ss.mm.e ii.;

Monterosso Almo, lì_____ **IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**

---

o Atto trasmesso per l'esecuzione all'ufficio..... in data.....

Monterosso Almo Lì **IL Responsabile del Servizio**