MUNICIPIO DELLA CITTÀ DI NARO

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA N. 29 DEL 06/07/2020

OGGETTO :	**Approvazione Piano Delle Azioni Positive Per Le Donne Triennio 2020 – 2022.**

L'anno DUEMILAVENTI addì sei del mese di Luglio alle ore 14,45 e seguenti in Naro e nel Palazzo Municipale si è riunita la Giunta comunale nelle seguenti persone :

• Brandara Maria Grazia	Sindaco	.....
• Burgio Pasquale	Assessore	.....
• Cangemi Calogero	Assessore	.....
• Cremona Serena	Vice Sindaco	.....
• Lombardo Dario	Assessore	.....

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale dott. Giovanna Italiano ai sensi dell'art. 52 della Legge n. 142/90 come recepita con L.R. n. 48/91.

Il Presidente, con l'assistenza del il Segretario Comunale dott. Giovanna Italiano, invita i membri della Giunta Comunale all'esame della seguente proposta di deliberazione.

Il responsabile del procedimento dichiara preliminarmente di non trovarsi in conflitto d'interessi ai sensi dell'art. 6-bis della legge 241/90.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

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 sottorappresentate 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;
f- bis) 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 principi di pari opportunità nel lavoro;

CONSIDERATO CHE:

- 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;

RITENUTO CHE:

- è opportuno adottare, il piano delle azioni positive relativo al triennio 2020-2022;

VISTO il Piano, allegato alla presente deliberazione;

P R O P O N E S I

- di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, il Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2020/2022, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

Naro, lì

Il responsabile del procedimento
(Angela Aronica)

PARERI RESI AI SENSI DELLA L.R. 23/12/2000 n. 30, art. 12

VISTO: si esprime parere favorevole di regolarità tecnica

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE…….

VISTO: si esprime parere favorevole di regolarità contabile

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE…….....

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione, munita dei prescritti pareri, che si fa propria nel contenuto, in fatto e in motivazione, e che qui si intende trascritta integralmente;

RITENUTO meritevole di approvazione l'atto deliberativo proposto;

Con votazione unanime resa a scrutinio palese

D E L I B E R A

1. **DI ACCOGLIERE** la superiore proposta di deliberazione, che si fa propria nel contenuto, in fatto e in motivazione e in conseguenza di adottare il presente provvedimento con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende trascritta integralmente.

Il Presidente — Il Segretario Comunale

……. — ……..……....

Allegato alla deliberazione della G.C. n…….. del ……

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020 – 2022

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 Naro 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 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.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Personale in servizio al 01.01.2020

	CAT D	CAT C	CAT B	CAT A	TOTALI
UOMINI	5	32	9	22	
DONNE	2	15	11	//	

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	UOMINI	DONNE
	4	//

OBIETTIVO	AZIONI	TEMPI	DIPENDENTI
Formazione: Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale	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 alfine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze,da vagliare in sede di incontri dei Responsabili.	Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti
Performance e merito: Sviluppo sistemi di	1. Stimolare e attuare la valorizzazione delle		

valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente	professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali 2. Utilizzare sistemi premi antiselettivi, 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 triennale	Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti
Famiglia e lavoro: Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari	1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a: - Migliorare la gestione delle ferie; - Migliorare l'articolazione dell'orario di lavoro; - Consentire la flessibilità oraria; - Istituire e gestire la banca delle ore	Permanente	Tutti i dipendenti

Garanzia del rispetto della pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale	1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. 2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. 1. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare,in pari misura, le potenzialità di ciascuno.	Permanente Permanente	Tutti i dipendenti Tutti i dipendenti