



COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

I.E.

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 3 del 13.01.2020

OGGETTO: Approvazione del piano delle azioni positive triennio 2020 - 2022.

L'anno duemilaventi il giorno tredici del mese di gennaio, alle ore 8,30 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. **ANTONIO RINI** nella sua qualità di Sindaco e sono presenti i seguenti signori:

			Presente	Assente	
1	Antonio	RINI	Sindaco	X	--
2	Girolamo	ANZALONE	Vice Sindaco	X	--
3	Rosario	ANZALONE	Assessore	X	--
3	Maddalena	ABRUSCATO	Assessore	X	--
4	Antonietta	SPARACIO	Assessore	X	--

TOTALE PRESENTI 5

Partecipa il Segretario Comunale **Dr. Francesco Fragale**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista l'allegata proposta di deliberazione avanzata dal Segretario Generale avente ad oggetto: **Approvazione del Piano delle azioni positive triennio 2020-2022.**
- Considerato il parere espresso per la regolarità tecnica;
- Ritenuto di approvarla integralmente;
- Con voti unanimi palesi;

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta recependola in ogni sua parte;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Con unanime votazione palese

DELIBERA

Di dichiarare la presente delibera **Immediatamente Esecutiva**, ai sensi dell'art.12. L.R.n. 44/91, comma 2, stante l'urgenza di adottare il presente piano.



COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale

OGGETTO: Approvazione del Piano delle azioni positive triennio 2020 - 2022.

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 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.70 del 18/11/2015 con la quale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio nov.2015- nov.2018;

Vista la delibera di G.C. n.49 del 25/10/2017 con la quale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio ott. 2017- ott. 2020;

Vista la delibera di G.C. n.24 del 04/04/2018 con la quale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio ott. 2018- . 2020;

Vista la delibera di G.C. n. 16 del 22/03/2019 con la quale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio ott. 2019- . 2021;

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 Generale;

RITENUTO, pertanto, di adottare, il piano delle azioni positive relativo al triennio 2020 - 2022.

PROPONE

1. Di approvare, come motivato in premessa e sulla base dei principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive predisposto dal Segretario Generale, per il triennio 2020 – 2022, 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 Pretorio dell'Ente che sul sito Internet Istituzionale (sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione 1° livello "Disposizioni generali", sottosezione 2° 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.

Lì 13/01/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

☞ Dr. Francesco Fragale

Per la regolarità tecnica

Si esprime parere favorevole

Lì 13/01/2020

Il Responsabile del Settore
Affari Generali e Amministrativo
☞ Dr.ssa Grillo Caterina

Allegato alla deliberazione della G.M. n. 3 del 13/01/2020

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 Ventimiglia di Sicilia 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 Generale, 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 13/01/2020

Tutti i Dipendenti Compresi i dipendenti A tempo determinato e parte-time e con incarico a t.d. ex art. 110 t.u.	D	C	B	A	TOTALI
Donne	2	5	0	9	16
Uomini	2	3	5	1	11
TOTALI	4	8	5	10	27

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
Settore I AA.GG. e Serizi alla persona		1
Settore II Economico finanziario e tributi	1	
Settore III Tecnico		1

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>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 attuale 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>

	e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile		
Famiglia e lavoro: Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari	<p>1. Strutturare 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 	Permanente	Tutti i dipendenti
Garanzia del rispetto della pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale	<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>	Permanente	Tutti i dipendenti
Promozione della cultura di genere	<p>1. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno.</p>	Permanente	Tutti i dipendenti

Firmati all'originale:

IL PRESIDENTE

f.to ANTONIO RINI

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to GIROLAMO ANZALONE

f.to FRANCESCO FRAGALE

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 13.1.2020 ai sensi dell'art. 12.

- Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
- Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li 13.1.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to FRANCESCO FRAGALE

Affissa all'albo pretorio il.....al N.....vi resterà per giorni 15

Defissa dall'albo Pretorio il.....,senza seguito di opposizioni o reclami

Dalla residenza Municipale.....

IL MESSO COMUNALE
f.to MILIANTA LUCIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell' art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata per 15 giorni mediante affissione all'Albo Pretorio dalal.....e che.....è stata prodotto a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to FRANCESCO FRAGALE