



COMUNE DI FAVARA

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

tel: 0922 448111- fax: 0922 31664
www.comune.favara.ag.it

N. 45

del 04.06.2019

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO	Piano Triennale 2019 - 2021 di azioni positive in materia di Pari Opportunità. <u>E</u>
----------------	---

L'anno duemiladiciannove, il giorno QUARTE, del mese di GIUGNO, alle ore 13.30 e seguenti, in Favara e nella Sede municipale, convocata a cura del Sindaco, si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pres.	Ass.
1) ALBA Anna	Sindaco	X	
2) BENNICA Giuseppe	Assessore	X	
3) CARAMAZZA Gianluca	Assessore	X	
4) PECORARO Rosanna	Assessore	X	
5) SCIORTINO Giovanni	Assessore	X	
6) VACCARO Pierre	Assessore	X	
	N. presenti/Assenti	<u>6</u>	<u>0</u>

Presiede la seduta il Sig. ANNA ALBA, nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a), del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il SIMONA MARIA DI CASTO Segretario del Comune, Dott. SIMONA MARIA DI CASTO, il quale cura anche la redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di cui più sotto, avente per oggetto: "*Piano Triennale 2019-2021 di azioni positive in materia di Pari Opportunità*".

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Il Sindaco, Dott.ssa Anna Alba, di concerto con il Segretario Generale;

Premesso: che l'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che : " ... Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.


Dato atto che: l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla nutrita presenza femminile nell'organico e nella presenza di due donne tra le posizioni apicali (Responsabili di posizioni Organizzative);

Ritenuto: di formalizzare secondo la previsioni del citato D. Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2019 - 2021;

Visto il D. Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego";

PROPONE

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.
2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

IL SINDACO
Dott.ssa Anna Alba


=====

PARERI

Sulla proposta di deliberazione sopra descritta, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, e successive modifiche ed integrazioni, e con la modifica di cui all'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30:

• in ordine alla regolarità tecnica, si esprime parere: **FAVOREVOLE**
Favara, li 03 GIU 2013

IL RESPONSABILE DELL'AREA
(D.ssa Carmela Rusello)

• in ordine alla regolarità contabile, si esprime parere: **FAVOREVOLE**
Favara, li 03 GIU 2013

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA
(D.ssa Carmela Rusello)

=====

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che la proposta è munita dei pareri prescritti dall'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, e successive modifiche ed integrazioni, e con la modifica di cui all'art. 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30;

Ritenuta la stessa meritevole di accoglimento, condividendone i contenuti;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese.

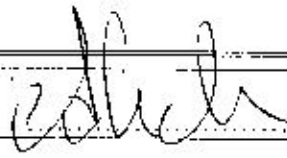
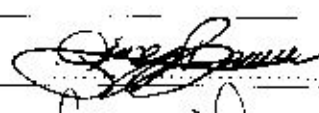
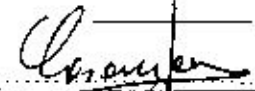
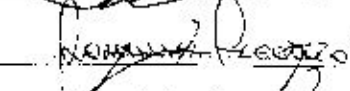
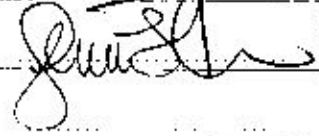
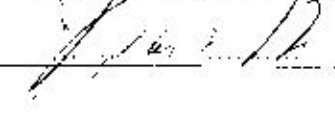
DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione di cui più sotto ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, le motivazioni ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

Successivamente, con separata votazione unanime, resa in forma palese

DICHIARA

La presente di immediata esecuzione.

IL PRESIDENTE			
GLI ASSESSORI			
Bennica Giuseppe		Caramazza Gianluca	
Pecoraro Rosanna		Sciortino Giovanni	
Vaccaro Pierre			

Letto, confermato e sottoscritto:

[Signature]
IL PRESIDENTE
(.....)
L'ASSESSORE ANZIANO
(.....)
IL SEGRETARIO GENERALE
(*Simeone N. N. N.*)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(art. 11, commi 1 e 3, l.r. 3 dicembre 1991, n. 44)

Il sottoscritto Segretario comunale, su conforme attestazione del Messo comunale,

certifica

che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal e che durante la pubblicazione non sono stati prodotti opposizioni o reclami.

Favara, li
IL MESSO COMUNALE
(.....)
IL SEGRETARIO GENERALE
(.....)

ESECUTIVITA' DELL'ATTO
(art. 12, commi 1 e 2, l.r. 3 dicembre 1991, n. 44)

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il *04.06.2018*.....:

perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2);
decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 1).

Favara, li *04.06.2018*..

IL SEGRETARIO GENERALE
(*Simeone N. N. N.*)

La presente è copia conforme all'originale.

Favara, li
IL SEGRETARIO GENERALE
(.....)
IL RESPONSABILE DELL'AREA
(.....)

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019/2021

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Favara è presente una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premessa

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Lavoratori a tempo indeterminato

	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Uomini	9	30	26	9
Donne	9	18	13	3
Totale	18	48	39	12

Lavoratori a tempo determinato

	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Uomini	1	29	4	74
Donne	1	56	14	76
Totale	2	85	18	150

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNT. 01.04.1999 il piano si propone di:

a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili delle Aree.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

c) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

f) promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).

g) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

h) in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

i) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro-famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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