

COMUNE DI PALAZZOLO ACREIDE

PROVINCIA DI SIRACUSA

Originale di Deliberazione della Giunta Municipale

Numero 20 del Registro	Approvazione Piano Triennale di azioni positive per le Pari Opportunità per il triennio 2013/2015	
Data 14-02-2013	<input type="checkbox"/> Capi Gruppi Consiliari	<input checked="" type="checkbox"/> Immediatamente Esecutiva

L'anno duemilatredici il giorno quattordici del mese di febbraio, a seguito di regolare convocazione, essendo presenti/assenti i Signori:

AMMINISTRATORE	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1. SCIBETTA CARLO	Sindaco	X	
2. SANDALO PAOLO	Vicesindaco	X	
3. CORRADINO FABRIZIO	Assessore	X	
4. GUGLIELMINO RODOLFO	Assessore	X	
5. BUCELLO LUCIO	Assessore	X	
6. LOMBARDO GIUSEPPE	Assessore		X
7. FERLA ALESSANDRA	Assessore		X

si è riunita la GIUNTA MUNICIPALE,

sotto la presidenza del Sindaco Dott. Carlo SCIBETTA, ovvero,

Vicesindaco, Avv. Paolo SANDALO,

Assiste il Segretario Comunale Dott. Sebastiano GRANDE, ovvero,

Vicesegretario dott.ssa Maria MONEGLIA

Il Sindaco, constatato e fatto constatare il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.



PALAZZOLO ACREIDE
CITTÀ PATRIMONIO DELL'UMANITÀ

COMUNE DI PALAZZOLO ACREIDE

(Prov. SR)



Città Patrimonio dell'Umanità - World Heritage List UNESCO



OGGETTO: Approvazione Piano Triennale di azioni positive per le Pari Opportunità per il triennio 2013/2015

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Premesso che in tema di pari opportunità, la normativa vigente stabilisce il seguente adempimento a carico delle amministrazioni pubbliche:

1) la predisposizione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 e art. 7, comma 5, D.Lgs. n. 196/2000);

Vista la seguente normativa e prassi di riferimento in materia di pari opportunità di lavoro:

Legge n. 125 del 10/04/1991

D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000

D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006

Direttiva Funzione Pubblica 23 maggio 2007

Visto, in particolare l'art. 21 della Legge n. 183/2010 rubricato "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", che ha apportato diverse modifiche, in materia di pari opportunità, al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Preso Atto che in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei piani triennali di azioni positive la sanzione consiste nell'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede il divieto effettuare assunzioni (art. 7, comma 5 - ultimo periodo - del D.Lgs. n. 196/2000);

Si Propone

Per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente ripetute e trascritte:

- 1. Di approvare l'allegato Piano di Azioni Positive (per le Pari Opportunità) per il triennio 2013/2015 ;*
- 2. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D. Lgs.vo n. 267 del 18.08.2000.*



Il Proponente
Responsabile del II Settore
dott. Giuseppe Puzzo



PALAZZOLO ACREIDE
CITTÀ PATRIMONIO DELL'UMANITÀ

COMUNE DI PALAZZOLO ACREIDE

(Prov. SR)



Città Patrimonio dell'Umanità - World Heritage List UNESCO



PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2013 – 2015.

Con il presente Piano di 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.

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 da raggiungere 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, ex verticali (oggi concorsi pubblici).

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 internamente all'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.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: **ORARI 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 orario flessibile con particolare attenzione 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

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 Settore e di Servizio,

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 Settore e di Servizio sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

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 internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Ufficio Informagiovani, Segretario Generale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore e di Servizio, a tutti i cittadini.

PARERI ED ATTESTAZIONI

Espressi ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. 48/91, come integrato dall'art. 12, L.R. 30/2000

In ordine alla **regolarità** tecnica si esprime parere

Palazzolo A., li

13-02-2013



IL RESPONSABILE DEL 2° SETTORE

In ordine alla **regolarità** contabile, in quanto l'atto comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Palazzolo A., li

13-02-2013

IL RESPONSABILE DEL 2° SETTORE
Dott. Giuseppe PUZZO

Per l'impegno di spesa si attesta, ai sensi dell'art. 55 Legge 142/90, recepito con L.R. 48/91, art. 1, lett. i, la copertura finanziaria essendo in atto reale ed effettivo l'equilibrio finanziario tra entrate accertate ed uscite impegnate.

Palazzolo A., li

IL RESPONSABILE DEL 2° SETTORE
Dott. Giuseppe PUZZO

LA GIUNTA MUNICIPALE

⇒ **VISTA** la su estesa proposta di deliberazione relativa all'argomento indicato in oggetto;

⇒ **VISTE** le attestazioni ed i pareri resi ai sensi degli artt. 53 e 55 della legge n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91, Art. 1, comma 1, lett. i, L.R. 48/91, come integrato dall'art. 12, L.R. 30/2000;

⇒ **RITENUTA** la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le osservazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;

⇒ Con voti unanimi, favorevoli, espressi palesemente;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la proposta di deliberazione aventi riportata relativa all'argomento indicato in oggetto.

★ 2. Di dichiarare, con separata votazione, unanime e palese, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2°, L.R. 44/91, stante l'urgenza di provvedere.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Segretario Generale
Dott. Sebastiano Grande

Il Sindaco
Dott. Carlo Sabetta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, ai sensi dell'art. 32, comma 1 l. 69/09, viene affissa all'Albo Pretorio on line del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal giorno 20-02-2013

Data 15-02-2013...

IL SEGRETARIO GENERALE
.....

Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme attestazione del Messo Comunale, attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dalal

Dalla Residenza Municipale, li

IL MESSO COMUNALE
.....

IL SEGRETARIO GENERALE
.....

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

decorsi 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.

perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, 2° comma L.R. n. 44/91).

IL SEGRETARIO GENERALE
.....

Dalla Residenza Municipale, li 14-02-2013.....

Copia della presente deliberazione deve essere trasmessa per quanto di competenza/per conoscenza, ai seguenti uffici::

<input type="checkbox"/> Segretario	<input checked="" type="checkbox"/> R. 2° Settore	<input type="checkbox"/> R. 6° Settore	<input type="checkbox"/> Pubblica Istruzione	<input checked="" type="checkbox"/> Albo
<input type="checkbox"/> Segreteria	<input type="checkbox"/> R. 3° Settore	<input type="checkbox"/> R. 7° Settore	<input type="checkbox"/> Biblioteca	<input type="checkbox"/> Sindaco
<input type="checkbox"/> Vicesegretario	<input type="checkbox"/> R. 4° Settore	<input type="checkbox"/> Affari legali	<input type="checkbox"/> Personale	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> R. 1° Settore	<input type="checkbox"/> R. 5° Settore	<input type="checkbox"/> Servizi Sociali	<input type="checkbox"/> Uff. Speciale	<input type="checkbox"/>

Notificata a :

1.	2.
----	----