



COMUNE DI RAGUSA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 293 /CS del 21 GIU, 2013	OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Azioni Positive (ex D.Lgs. n. 198/2006).
--------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------

L'anno duemila Tredici il giorno Ventuno alle ore 13,40
del mese di Giugno nel Palazzo di Città, il Commissario Straordinario,
Dott.ssa Margherita Rizza, nominato con decreto del Presidente della Regione Siciliana
n.446/Serv. 1°/S.G.del 20.09.2012, con i poteri della Giunta Municipale, su proposta del
Dirigente del Settore 1°, dr. Francesco Lumiera, ha adottato la deliberazione in oggetto
specificata.

Assiste il

Segretario Generale Dott. Benedetto Buscema

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Con i poteri della Giunta Municipale;

Vista la proposta, di pari oggetto n. 49689 Sett. 1° del 13.6.2013 ;

Visti i pareri favorevoli sulla proposta espressi ai sensi della L.R. 11.12.1991 n. 48 e successive modifiche;

- per la regolarità tecnica, dal responsabile del Servizio;
- per la regolarità contabile dal Responsabile del Servizio di Ragioneria;

Ritenuto di dovere provvedere in merito;

Visto l'art. 12 della L.R. n. 44/91 e successive modifiche;

DELIBERA

- Approvare la proposta di deliberazione indicata in premessa per farne parte integrante e sostanziale e farla propria.

PROPOSTA PARTE INTEGRANTE

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 27 GIU. 2013 fino al 12 LUG. 2013 per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li

27 GIU. 2013

IL MESSO COMUNALE
(Salomè Francesco)

Certificato di immediata esecutività della delibera

- () Certifico che la deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 2° Comma dell'Art.12 della L.R. n.44/91.
() Certifico che la deliberazione è stata dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi dell'Art.16 della L.R. n.44/91.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

- () Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la deliberazione è stata trasmessa in copia ai capi gruppo consiliari, ai sensi del 4° Comma dell'Art.15 della L.R. n.44/91.
() Certifico che entro dieci giorni dall'affissione all'Albo è/non è stata formulata richiesta di sottoposizione a controllo dell'atto deliberativo, ai sensi dei commi 3° e 5° dell'Art.15 della L.R. 44/91, così come sostituito con l'Art.4 della L.R. 23/97.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 27 GIU. 2013 al 12 LUG. 2013 senza opposizione/con opposizione
Ragusa, li

IL MESSO COMUNALE

Certificato di avvenuta pubblicazione della deliberazione

Vista l'attestazione del messo comunale, certifico che la presente deliberazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 27 GIU. 2013 ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 27 GIU. 2013 senza opposizione / con opposizione

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Certificato di avvenuta esecutività della deliberazione

X Certifico che la deliberazione è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

CITTA' DI RAGUSA

Copia conforme da servizio

27 GIU. 2013

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Salomè Francesco



Fatto integrante e sostanziale alla
Delibera del *Com. Straord.*
N° 293/c.s. del 21 GIU. 2013

COMUNE DI RAGUSA

SETTORE 1°

Prot n. 49689/Sett. 1° del 13.06.2013

Proposta di Deliberazione per il Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Municipale

OGGETTO:

Approvazione Piano Triennale Azioni Positive (ex D.Lgs. n. 198/2006)


Il sottoscritto Dr. Francesco Lumiera, Dirigente del Settore I, Affari Generali ed assistenza agli organ
propone al Commissario Straordinario il seguente schema di deliberazione:

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

~~Premesso che con determinazione sindacale n. 147 dell'11.12.1995 si è provveduto alla~~
costituzione della Consulta Femminile, le cui finalità primarie sono lo studio dei problemi
femminili in relazione alla situazione socio-economico-ambientale e la promozione di iniziative
intese alla loro soluzione;

che a norma dell'art. 13 dello statuto di detta Consulta il Comune provvede all'erogazione di un
contributo, annualmente determinato in sede di approvazione del bilancio, sulla base delle spese
preventive e di relazione illustrativa delle attività da realizzare nel corso dell'esercizio finanziario;

che la Presidente della Consulta Femminile, prof.ssa Giuseppina Pavone con nota prot. arrivo n.
44598 del 27 maggio 2013 chiede, con riferimento a quanto riportato in oggetto, di approvare la
proposta di "Piano Triennale Azioni Positive, elaborato dalla suddetta Consulta Femminile con
l'intento di dare un fattivo contributo per l'avvio del percorso indicato dal Decreto Legislativo
198/2006;



che le azioni proposte trovano riscontro nell'attività di "gruppi di lavoro" che in seno alla Consulta, facilitano l'approfondimento dei peculiari aspetti delle problematiche di genere a Ragusa, tali attività, inoltre, sono la naturale premessa dell'"Osservatorio sulla condizione femminile" recentemente costituito con l'obiettivo di realizzare un "Sistema Informativo Integrato" che aiuti a leggere più adeguatamente le dimensioni sociali della realtà ragusana;

che in accordo con quanto previsto dalla normativa citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015, elaborato dalla Consulta Comunale Femminile, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio del mainstreaming di genere sia della politica di gestione delle risorse umane dell'ente sia sostenendo l'esercizio di diritti di pari opportunità per donne e uomini, nella prospettiva del miglioramento della qualità della vita dei componenti tutti della collettività;

Considerato che si rende necessario deliberare il presente Piano al fine di ottemperare a quanto previsto dalla normativa di riferimento (D.Lgs. 198/2006)

Ritenuto di dovere provvedere in merito;

Visto l'art. 15 della L.R. n.44/91;

DELIBERA

- 1) Approvare il Piano Triennale delle azioni positive, allegato al presente atto per farne parte integrale e sostanziale;
- 2) Dare atto che la presente deliberazione non comporta alcun impegno di spesa.

Parte integrante: proposta e nota prot. 44958 con allegato Piano Triennale delle Azioni Positive.

<p>Ai sensi e per gli effetti della L.R. 11/12/1991, n.48 e art. 12 L.R. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.</p> <p>Ragusa li, <u>13.06.2013</u></p>	<p>Si dà atto che la retroscritta proposta non comporta, ne' direttamente ne' indirettamente, oneri finanziari, ne' presenta alcuno degli aspetti contabili, finanziari e fiscali previsti dalle vigenti norme, per cui il parere della regolarità contabile non è necessario in quanto si risolverebbe in atto inutile.</p> <p>Ragusa li, <u>13.06.2013</u></p>
<p>Il Dirigente</p> <p><i>[Signature]</i></p>	<p>Il Dirigente</p> <p><i>[Signature]</i></p>
<p>Ai sensi e per gli effetti della L.R. 11/12/1991, n.48 e art. 12 L.R. 30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.</p> <p>L'importo della spesa di €. _____</p> <p>Va imputata al cap. _____</p>	<p>Si esprime parere favorevole in ordine legittimità</p>
<p>Ragusa li, _____</p> <p>Il Responsabile del Servizio Finanziario</p> <p>_____</p>	<p>Ragusa li <u>14.06.2013</u></p> <p>IL SEGRETARIO GENERALE</p> <p><i>[Signature]</i> Dott. Benedetto Buscetta</p>
<p><input type="checkbox"/> Da dichiarare di immediata esecuzione</p>	

Allegati – Parte Integrante:

- 1) Piano Triennale delle azioni formative 2013-2015.
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Ragusa li, _____

Il Responsabile del Procedimento

Il Capo Settore

[Signature]



CITTA' DI RAGUSA

CONSULTA FEMMINILE

CITTA' DI RAGUSA

27 MAG 2013

PROT. N° 44953

CAT. CLAS

Ragusa, 22.05.2013

Parte integrante e sostanziale alla
Delibera del Com. Sindaco

N° 293/c.s. del 21.6.10. 2013

Al Sig. Commissario Straordinario
—> Al Sig. Dirigente Settore 1
Al Sig. Dirigente Settore 2
Comune di
RAGUSA

OGGETTO: Proposta 'Piano Triennale Azioni Positive 2013-2015 - ex D.lgs. n.198/2006

Si trasmette proposta di 'Piano Triennale delle azioni positive 2013-2015' (PAP).
Questa Consulta ha già elaborato il PAP per il periodo 2010-2012 che è stato approvato con Del. di

Giunta Municipale n. 75 del 17.02.2010.

La presente proposta è stata stilata secondo le linee guida del Dipartimento Pari Opportunità della
Presidenza del Consiglio dei Ministri ed in coerenza con quanto disposto dal D.lgs. n. 198/2006 (e
succ. mod.) che, com'è a conoscenza delle SS.LL., fa obbligo alle PP.AA. di dotarsi di un Piano di
azioni positive.

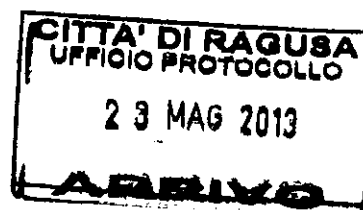
Confidando nella positiva considerazione della proposta e nella conseguente adozione in tempi brevi
degli opportuni atti deliberativi, si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

LA PRESIDENTE

Prof. Giuseppina Pavone

Giuseppina Pavone

V. h. j. m. Nando...
28/5/13





CITTA' DI RAGUSA

CONSULTA FEMMINILE



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2013-2015**



INDICE

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

FINALITA'

IL PERSONALE DEL COMUNE DI RAGUSA

ORIENTAMENTI OPERATIVI

SCHEMA PIANO OPERATIVO

- AREA 1 – *Analisi di contesto*
- AREA 2 – *Organizzazione del lavoro e conciliazione famiglia/lavoro*
- AREA 3 – *Comunicazione e formazione*
- AREA 4 – *Valorizzazione delle competenze e benessere organizzativo*
- AREA 5 – *Genere e politiche di pianificazione locale*
- AREA 6 – *Bilancio di genere*
- AREA 7 – *Contrasto dei comportamenti lesivi della dignità della persona*
- AREA 8 – *Diffusione buone prassi*

RISORSE E METODOLOGIE

TEMPI DI REALIZZAZIONE E MONITORAGGIO

DURATA

**PREMESSA**

Le *azioni positive* sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nel contesto dei loro mondi vitali, compresi quindi i luoghi di lavoro.

Il presente **Piano di Azioni Positive (PAP)** mira a dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, di cui al D. Lgs. n.198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" (e successive modifiche).

Le disposizioni del suddetto Decreto, infatti, indicano la direzione per definire strategie e misure volte ad eliminare ogni forma di discriminazione (distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere), che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile nell'ottica del rispetto dei diritti universali di cittadinanza.

Il precedente PAP relativo al periodo 2010-2012, presentato da questa Consulta Femminile e approvato con Deliberazione di G.M. n. 75 del 17.02.2010, prevedeva aree d'intervento, obiettivi e azioni che solo in misura limitata l'Ente ha potuto tradurre in concreti interventi, a causa delle oggettive difficoltà che hanno gravato sull'amministrazione (precarietà di risorse, ridefinizione - seppur transitoria - degli organi e dei compiti gestionali, limiti degli ambiti operativi, ...), impedendo nei fatti anche l'attuazione di quanto già deliberato.

La Consulta Femminile si è fatta carico di avviare la realizzazione di alcune azioni che, coerentemente con gli aspetti considerati nel PAP, si configurano come presupposto e piattaforma operativa per la messa in pratica degli interventi previsti; ci si riferisce all'**OSSERVATORIO SULLE POLITICHE DI**

GENERE (2009), attivato da questa C.F. con l'obiettivo di potenziare e diffondere conoscenze strutturate, sistematiche e integrate sulla realtà della donna a Ragusa, e alla costituzione nel 2011 del

TAVOLO TECNICO PERMANENTE SULLE POLITICHE DI GENERE (composto da Prefettura, Camera di Commercio, Ufficio del Lavoro, Consiglieria di parità, OO.SS., CNA, ASP, USR, UEPE-

Ministero della Giustizia, ACLI, Confcommercio, Confesercenti, Ispettorato del Lavoro, e, naturalmente, la Consulta Femminile nella qualità di organismo promotore), con l'intento di intraprendere un costruttivo percorso attraverso la condivisione di intenti, modelli operativi e

strategie con Organismi istituzionali e sociali del territorio.

La Consulta Femminile ha posto in essere, inoltre, iniziative di approfondimento (convegni, confronti con gruppi strutturati, ...) su tematiche inerenti le politiche di genere; per citarne alcune:

- *La percezione del benessere organizzativo* (indagine al Comune di Ragusa)
- *Cittadinanza di genere tra pubblico e privato*
- *Bilancio sociale e Bilancio di genere, strumenti di governante della Pubblica amministrazione*

I contenuti emersi sono coerenti con le linee guida nazionali per la stesura dei PAP e, di conseguenza, si ritrovano negli orientamenti della presente proposta.

RIFERIMENTI NORMATIVI DEL PAP

Il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile del 2006 recante il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" (modificato con D.Lgs. n. 5/2010- "*Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego*") che ha recepito la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "*rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".



Il Decreto Legislativo n.165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. 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 citata direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche possono svolgere in senso propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

FINALITA'

Con riferimento a quanto precisato dalla Commissione del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono ritenute ineludibili le seguenti finalità:

- Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, dirette e indirette, che se verificate comportano automaticamente la nullità degli atti discriminatori, l'applicazione di sanzioni amministrative e il risarcimento delle vittime
- Adozione dei **Piani Triennali di Azioni Positive**, previsti dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n.198/2006, con l'obiettivo di ridurre il divario tra i generi a non più di due terzi in tutti i settori e livelli gerarchici
- Organizzazione del lavoro improntata a favorire la conciliazione, con flessibilità, valorizzazione delle competenze, congedi parentali
- Politiche di reclutamento e gestione del personale realmente paritarie, anche attraverso l'obbligo di rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso, la valutazione basata più sul risultato che sulla mera presenza, il monitoraggio del divario di genere con azioni mirate ove questo è superiore ai due terzi;
- **Funzionamento e valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)** per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per potenziarne il ruolo e promuovere un'azione positiva volta a concretizzare azioni di pari opportunità nell'Ente.
- Formazione e cultura organizzativa orientata al rispetto della diversità e al superamento degli stereotipi, garantendo parità nell'accesso alla formazione, conoscenza delle normative specifiche (con moduli formativi obbligatori), statistiche sempre ripartite per genere, un linguaggio non sessista nei documenti, la diffusione dei bilanci di genere.



IL PERSONALE DEL COMUNE DI RAGUSA

Le tabelle che seguono riportano la distribuzione del personale dell'Amministrazione Comunale di Ragusa e precisamente:

- Tab. 1- Distribuzione del personale per settore, classi di età, genere, tipo di contratto, categoria (valori assoluti); questa rilevazione è stata effettuata nell'ottobre 2005 nel contesto dell'indagine curata da questa Consulta Femminile, avente per oggetto 'La percezione del benessere organizzativo - Un'indagine al Comune di Ragusa'
- Tab. 2 - Distribuzione del personale per categoria contrattuale e genere (valori assoluti) al 31.12.2012

Tab. 1 - Comune di Ragusa - personale in servizio ottobre 2005																					
SETT.	CLASSI DI ETA' (a)					GENERE (b)		TIPO CONTRATTO				CATEGORIA									
N.	<24	25/34	35/44	45/54	>55	M	F	Tempo Det.		Tempo Indel.		Dir.		A		B		C		D	
								M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
1	0	1	22	24	18	23	42	1	17	23	24	1	0	7	8	11	13	3	18	2	8
2	0	0	5	8	5	1	15	0	4	1	11	1	0	0	1	0	3	0	7	0	4
3	0	0	9	8	10	2	23	0	5	2	18	1	0	0	1	1	5	0	6	0	11
4	0	0	26	9	7	14	28	2	18	12	10	0	1	5	0	6	5	3	19	0	3
5	0	0	16	19	17	12	40	4	9	8	31	0	1	2	1	7	14	2	14	1	10
6	0	1	2	4	2	3	6	1	2	2	4	1	0	0	1	0	0	1	2	1	3
7	0	0	13	13	9	18	17	3	11	15	6	1	0	2	0	1	3	9	9	5	5
8	0	0	15	8	11	21	11	8	6	15	5	1	0	0	1	5	3	8	8	7	1
9	0	1	20	11	7	31	8	6	7	25	1	1	0	3	0	13	3	11	5	3	0
10	0	0	17	22	12	41	8	8	7	33	1	1	0	8	0	15	1	12	6	7	1
11	0	0	10	6	4	9	11	1	5	8	6	1	0	2	0	2	2	2	5	2	4
12	0	0	12	9	6	2	25	1	8	1	17	1	0	0	1	0	5	1	5	0	14
13*	0	2	58	80	48	51	141	17	44	34	97	1	0	24	15	11	27	10	91	5	8
14	0	2	51	24	11	53	33	11	9	42	24	1	0	0	1	4	0	44	32	4	0
15	0	0	8	8	1	9	8	3	7	6	1	1	0	1	0	2	0	2	5	3	3
Sub Totali																					
15	0	7	284	248	168	290	417	64	159	227	257	13	2	52	28	78	84	108	229	40	73
TOTALI																					
15	707					707		707				707									



Tab. 2- Comune di Ragusa - personale in servizio al 31/12/2012

CAT.	f	m	Totale complessivo
A	10	23	33
B	64	48	112
C	193	79	272
D	90	66	156
dir		4	4
DIR-DET	1	2	3
Totale complessivo	358	222	580

Come si può notare dall'analisi macroscopica dei dati delle tabelle, dal 2005 al 2012 si registra notevole riduzione del totale del personale dipendente (donne e uomini), significativa fluttuazione dei valori tra le diverse categorie (maggiormente rappresentata la CAT. C, specialmente per le donne), persistenza della sottorappresentanza femminile al ruolo apicale. Si ritiene opportuno rimandare ad altra sede la valutazione dei dati analitici in quanto prevista nel contesto delle azioni del presente PAP (cfr. 'Area I- Analisi di contesto'), avvalendosi del supporto del CUG e dell'Osservatorio sulle Politiche di Genere citato in premessa.

ORIENTAMENTI OPERATIVI

In accordo con la normativa citata, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015, elaborato dalla **Consulta Comunale Femminile**, è finalizzato a favorire nello specifico l'integrazione del principio del *mainstreaming* di genere nelle *politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente*.

Tuttavia, si ritiene di fondamentale importanza che quanto previsto da questo piano venga tenuto nella giusta considerazione dall'Amministrazione dell'Ente per promuovere e sostenere adeguate politiche di genere che, sulla base delle *buone prassi* che ne possono scaturire, si configurino come modello politico virtuoso per l'affermazione dei *diritti di pari opportunità* per donne ed uomini, nella prospettiva del miglioramento della qualità della vita dei componenti tutti della collettività.

A sostegno di tale intento si sottolinea che questa Consulta, come riportato in premessa, dal febbraio 2011 ha intrapreso un costruttivo percorso attraverso la condivisione di intenti, modelli operativi e strategie con Organismi istituzionali e sociali del territorio, che in buona misura rappresentano le 'fonti' da cui rilevare non solo informazioni di tipo quantitativo (dati), ma principalmente considerazioni di tipo qualitativo, atteso che le referenti che le rappresentano operano 'sul campo', chiamate spesso a gestire le problematiche sociali di donne e uomini.

Le attività del Tavolo Tecnico, i cui componenti si riuniscono periodicamente per confrontarsi e approfondire le tematiche di genere, si pongono in una prospettiva di 'lavoro di rete territoriale', modello operativo privilegiato per promuovere significativi cambiamenti di paradigma culturale.



SCHEMA PIANO OPERATIVO

Il Piano è distinto in *aree, obiettivi, azioni, settori coinvolti, risorse e metodologie, tempi di realizzazione, durata.*

AREA 1 - *Analisi di contesto*

OBIETTIVI

- Promuovere l'attività di raccolta sistematica dei dati dell'Ente tenendo conto dell'ottica di genere nelle sue diverse dimensioni
- Estendere la rilevazione al territorio comunale (famiglia, istruzione, lavoro pubblico-privato, partecipazione politica, tempo libero, ...)
- Sostenere e incentivare progetti di lettura del territorio per valutare le differenze di genere nei diversi contesti considerati, al fine di incidere positivamente sulla qualità della vita

AZIONI

- Sostenere le attività del CUG (Comitato Unico di Garanzia)
- Fare riferimento e valorizzare l'attività dell'*Osservatorio sulle Politiche di Genere*, operativo presso la Consulta Femminile, anche in collaborazione con il Servizio Informatico dell'Ente, al fine di:
 - ✓ Rilevare statistiche disaggregate per genere che permettano di considerare le variabili utili a delinearne le relative peculiarità
 - ✓ Elaborare batterie di indicatori mirati ad individuare, in relazione al genere, le criticità esistenti nell'ambito dell'Ente e nell'ampio contesto cittadino

SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

- ✚ Ufficio del Segretario Generale
- ✚ Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali
- ✚ Settore 2 - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane
- ✚ Gestione Servizi informatici

AREA 2 - *Organizzazione del lavoro e conciliazione famiglia/lavoro*

OBIETTIVI

- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale
- Prendere in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini
- Armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti

AZIONI

- Implementare le politiche di genere favorendo la conciliazione vita-lavoro attraverso:
 - flessibilità orari
 - congedi parentali
 - asili-nido aziendali



- formazione al rientro dopo lunga assenza
- promozione del telelavoro
- altri interventi suggeriti dalle indagini
- Utilizzare un adeguato piano di monitoraggio dei punti di forza e dei punti di debolezza dell'organizzazione del lavoro secondo un approccio di genere
- Definire un 'Piano degli orari della città' che tenga conto delle esigenze di donne e uomini, delle famiglie, dei minori, degli anziani, dei disabili

SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

- ✦ Ufficio del Segretario Generale
- ✦ Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali
- ✦ Settore 2 - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane
- ✦ Settore 8 - Servizi Sociali e politiche per la famiglia. Pubblica istruzione, politiche educative asili nido

AREA 3 - *Comunicazione e formazione*

OBIETTIVI

- Facilitare la circolazione delle informazioni sull'organizzazione del lavoro
- Migliorare nel personale la conoscenza di tutta l'organizzazione
- Considerare 'punto di forza', da sostenere nei dipendenti, il sentimento di appartenenza all'Ente e la condivisione degli obiettivi strategici

AZIONI

- Realizzare un 'piano di comunicazione interna'
- Istituire un gruppo di lavoro per monitorare la circolazione delle informazioni
- Rilevare i bisogni formativi e relazionali del personale
- Curare la formazione continua di tutto il personale, compreso il livello dirigenziale, contribuendo alla valorizzazione di genere
- Introdurre nei piani di formazione del personale moduli orientati a sviluppare capacità di *problem solving*, sostenere l'autostima e rinforzare i livelli di resilienza e di *empowerment*

SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

- ✦ Ufficio del Segretario Generale
- ✦ Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali
- ✦ Settore 2 - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane



AREA 4 – Valorizzazione delle competenze e benessere organizzativo

OBIETTIVI

- Promuovere la cultura di gestione delle risorse umane nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente
- Considerare prioritario il miglioramento sistematico del clima di lavoro al fine di mantenere elevati il benessere organizzativo e la capacità di gestire il disagio e le conflittualità
- Favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate
- Sviluppare le competenze ed il potenziale professionale di donne e uomini

AZIONI

- Valorizzare le competenze in ambito tecnologico-informatico, curando il miglioramento continuo delle conoscenze di tutti i dipendenti
- Incoraggiare nelle dipendenti la sperimentazione di ruoli di gestione (ad es., gruppi di lavoro)
- Individuare e valorizzare le esperienze già realizzate (buone prassi) che hanno prodotto risultati positivi

SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

- Ufficio del Segretario Generale
- Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali
- Settore 2 - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane

AREA 5 – Genere e politiche di pianificazione locale

OBIETTIVI

- Sostenere costantemente il raccordo tra le politiche di genere e altri strumenti di pianificazione locale (Pianificazione strategica, PdZ, , ecc.)
- Considerare l'approccio di genere nelle Politiche Sociali come azione di sistema in ogni fase del processo; in particolare:
 - come chiave di lettura dei bisogni emergenti
 - nella fase di programmazione degli interventi
 - nella fase di monitoraggio e valutazione dell'adeguatezza delle risposte

AZIONI

- Tenere conto del *mainstreaming* di genere allorché vengono esaminate politiche che riguardano i mondi vitali della donna (famiglia, lavoro, formazione, ambiente, ecc.)
- Prevedere la presenza della Consulta Femminile nei diversi momenti di costruzione ed elaborazione degli strumenti di pianificazione locale



SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

- ✦ Ufficio del Segretario Generale
- ✦ Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali
- ✦ Settore 2 - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane
- ✦ Settore 8 - Servizi Sociali e politiche per la famiglia. Pubblica istruzione, politiche educative asili nido

AREA 6 - Bilancio di genere

OBIETTIVI

- Affermare il principio della *non neutralità* delle politiche economiche rispetto al genere
- Tenere conto della *Proposta di risoluzione del Parlamento Europeo sul gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere* [2002/2198 (INI)]

AZIONI

- Analizzare e monitorare l'impatto delle politiche di riforma economica e macroeconomica su donne e uomini, individuando le più adeguate strategie correttive
- Redigere il *Bilancio di genere*

SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

- ✦ Ufficio del Segretario Generale
- ✦ Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali
- ✦ Settore 2 - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane
- ✦ Settore 3 - Gestione servizi contabili e finanziari

AREA 7 - Contrasto dei comportamenti lesivi della dignità della persona

OBIETTIVI

- Affermare il principio che ogni forma di *prevaricazione* (fisica, psicologica, sociale) non è compatibile con il senso della convivenza civile
- Contrastare il fenomeno del *mobbing* e delle molestie sessuali
- Considerare la violenza sulla donna, in tutte le diverse forme (fisica, sessuale, psicologica), come grave offesa alla dignità della persona

AZIONI

- Elaborare, di concerto con altre Istituzioni del territorio, piani di analisi dei comportamenti lesivi della dignità della persona, con particolare riferimento al fenomeno della violenza sulle donne e sui minori
- Emanare precise direttive mirate a sanzionare l'uso improprio dell'immagine femminile nella pubblicità e nei *media*



- Predisporre il codice etico e il codice di condotta, curandone la diffusione e l'applicazione, al fine di sostenere la cultura della responsabilità quali elementi distintivi dell'agire quotidiano, anche a testimonianza di un tangibile impegno civile e sociale

SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

- ✦ Ufficio del Segretario Generale
- ✦ Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali
- ✦ Settore 2 - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane
- ✦ Settore 8 - Servizi Sociali e politiche per la famiglia. Pubblica istruzione, politiche educative asili nido

AREA 8 - *Diffusione buone prassi*

OBIETTIVI

- Considerare 'obiettivo strategico' la diffusione delle azioni positive attuate, al fine di sostenere la crescita sociale e culturale della collettività

AZIONI

- Assegnare uno spazio dedicato alle politiche di genere nel sito web del Comune
- Curare la pubblicazione periodica di un 'Bollettino di informazione' sulle politiche di genere da distribuire nei luoghi di aggregazione
- Creare una rete collaborativa con gli Organismi femminili del territorio

SETTORI E/O SERVIZI COINVOLTI

- ✦ Ufficio del Segretario Generale
- ✦ Settore 1 - Assistenza organi istituzionali e affari generali
- ✦ Settore 2 - Gestione e sviluppo delle Risorse Umane
- ✦ Gestione Servizi informatici
- ✦ Ufficio Stampa

RISORSE E METODOLOGIE

Per quanto previsto dal presente Piano si richiede l'utilizzo di due tipologie di risorse:

- *Professionali ed organizzative* dell'Ente, per quelle azioni concretizzabili *in house* sulla base di scelte politico-gestionali e amministrative riconducibili a funzioni e compiti di Settori e Servizi dell'Ente stesso, prevedendone anche la presa in carico all'interno della definizione dei documenti di pianificazione e programmazione
- *Economiche*, per quelle azioni la cui realizzazione (per la complessità dei modelli operativi, la proiezione nel territorio, il coinvolgimento di partner esterni,) preveda, oltretutto il supporto delle *risorse professionali e organizzative* prima citate, anche la definizione di un



budget che supera la routinaria gestione amministrativa dell'Ente; in tal caso, previa analisi e valutazione della fattibilità a cura del Settore 2 (*Gestione e sviluppo delle Risorse Umane*), in collaborazione con il CUG e/o con la Consulta Femminile, ci si avvarrà delle opportunità offerte dai bandi per progetti di settore ai diversi livelli (FSE, FESR, Dipartimento PP.OO. della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ecc.).

Saranno privilegiate le metodologie di tipo progettuale e sperimentale, compresa la ricerca-intervento, le cui azioni e i relativi strumenti consentono di attivare rapporti diretti con i destinatari.

TEMPI DI REALIZZAZIONE E MONITORAGGIO

Compatibilmente con le risorse disponibili, si ritiene opportuno nel triennio porre le basi per la 'messa a regime' delle azioni previste per ciascun'area, ritenendo tale obiettivo un significativo indicatore dell'impegno dell'Ente nella direzione della crescita civile e culturale orientata al rispetto della persona, coerentemente con quanto suggerito dalle normative citate.

Pertanto, i 'tempi di realizzazione' sono strettamente correlati con i 'tempi di monitoraggio', così definiti:

- ✓ Monitoraggio *in itinere*, alla fine del 1° e del 2° anno, utilizzando adeguati strumenti di verifica (ad es., schede, questionari, ...), al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi e la congruenza con il piano operativo generale e, se necessario, introdurre correttivi e migliorare la qualità delle azioni

- ✓ Verifica finale, alla fine del triennio, per definire le coordinate del Piano successivo

In tale prospettiva, inoltre, nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti a cura del Settore 2 - *Gestione e sviluppo delle Risorse Umane*, in collaborazione con il CUG e/o con la Consulta Femminile dell'Ente, pareri, consigli osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale a decorrere dalla data di approvazione e pubblicazione.
Il piano è pubblicato sul sito web istituzionale.

LA PRESIDENTE C.F.
Prof. Giuseppina Pavone

Giuseppina Pavone