



COMUNE DI ORSOMARSO
PROVINCIA DI COSENZA

**Verbale di Deliberazione della Giunta
Comunale**

originale

Numero

41

data

09/06/2016

**Approvazione del Piano triennale di azioni
positive 2016/2018 ai sensi della legge
125/1991 e ss.mm.ii..**

L'anno Duemilasedici il giorno nove, del mese di giugno, alle ore 16.10 nella sede Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sig.ri:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
DE CAPRIO Antonio	<i>SINDACO</i>	X	
BOTTONE Alberto	<i>VICESINDACO</i>	X	
CANDIA Emanuela	<i>ASSESSORE</i>	X	

3

Assiste alla seduta, con funzioni di verbalizzante, il **Segretario Comunale, Dott. Silvio Bastardi**;

Assume la presidenza il **Sindaco, Antonio De Caprio**, il quale, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Esaminata la proposta a firma del Sindaco, regolarmente agli atti;

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO :

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche *"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."*

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

ESAMINATO il Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018 che si allega alla presente proposta per farne parte integrante e sostanziale;

RILEVATO che il Piano di azioni positive prevede misure dirette a realizzare il principio di uguaglianza tra i generi e a rimuovere gli ostacoli per la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandolo come fattore di qualità;



RITENUTO di dover provvedere all'approvazione del Piano in argomento e presa visione del relativo documento;

Intervenuto il parere favorevole del Responsabile del Settore ex art. 49 del tuel ;

Con voti unanimi e favorevoli dei presenti espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
2. DI APPROVARE, in sede di prima applicazione e nelle more di avvio dei processi concertati con le sigle sindacali, il Piano delle Azioni Positive del Comune di Orsomarso per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n°198/06 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della Legge 28.11.2005, n°246" nel testo che allegato alla presente ne forma parte integrante;
3. DI INCARICARE l'Ufficio Personale di informare, per opportuna conoscenza, le OO.SS. territoriali e la R.S.U.;
4. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'ente;
5. DI DARE ATTO che la presente deliberazione non comporta spese per l'Ente.

Delibera di dichiarare, altresì, con voti unanimi e favorevoli dei presenti, espressi nelle forme di legge, il presente atto immediatamente eseguibile ex Art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Ai sensi dell'art. 48, COMMA 1, del D. LGS.

11/04/2006 N. 198

Approvato con deliberazione della G.C. n. 62, del 09.06.2016

Le azioni positive sono misure temporanee e speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli per la piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nell'ambito del conteso organizzativo del Comune .

Sono misure "speciali" – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigenti, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ed ha individuato quanto di seguito esposto:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:
Situazione del Personale a tempo indeterminato al 31 maggio 2016:

PERSONALE IN SERVIZIO : N. 13

DIPENDENTI DONNE: N.3

PERCENTUALE DI PRESENZA FEMMINILE: 23%

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2016-2018 questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- ◆ -Pressioni o molestie sessuali;
- ◆ -Casi di mobbing; -
- ◆ Atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- ◆ Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. Il Comune si impegna, altresì, a:

valorizzare il benessere di chi lavora, tutelandolo dalle discriminazioni, attraverso il Comitato Unico di Garanzia (CUG) che sarà costituito in applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. n.165/001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183, della Direttiva 4.3.2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità.

AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, così come del resto previsto dall'art.9, comma II, II° periodo, del D.P.R. 09/05/1994, n°487.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 3

AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno maggiori impegni di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche.
2. Si prefigge di continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorisce, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuove 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. Migliora la qualità del lavoro e potenzia, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, in base alle previsioni del Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro del Compartimento Regioni – Enti Locali, compatibilmente con le primarie esigenze di servizio.. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Il Servizio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

X

Parere di regolarità tecnica reso sulla proposta ai sensi dell'Art. 49 D.Lgs. n. 267/2000 dal Responsabile del Settore competente .



Il Responsabile del Settore Amministrativo-Finanziario
Dr. Raffaele Fasano

X

Parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D. lgs. 267/2000.



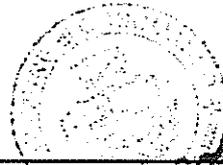
Il Responsabile del Settore Amministrativo-Finanziario
Dr. Raffaele Fasano

Attestato di copertura finanziaria .

Il Responsabile del Settore Amministrativo-Finanziario
Dr. Raffaele Fasano

IL SINDACO
Antonio DE CAPRIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Silvio BASTARDI



16 GIU. 2016
Attestato di Pubblicazione

La presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio on - line del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 16 GIU. 2016 REG. PUB. _____;

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 16 GIU. 2016 :

- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134, comma 4 D.Lgs. n.267/2000);

Orsomarso, 16 GIU. 2016



IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

