



COMUNE di PORTO AZZURRO

Provincia di Livorno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 63 del 21.04.2015

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS N. 198/2006. APPROVAZIONE.

L'anno **duemilaquindici** il giorno **ventuno** del mese di **Aprile** alle ore **17.30** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità previste dalla vigente Legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la GIUNTA COMUNALE.

All'appello risultano :

1 - SIMONI Luca	P	Sindaco
2 - BANFI Angelo	P	Assessore – ViceSindaco
3 - GAMBA Giancarlo	P	Assessore Esterno
4 - LAMBARDI Antonio	A	Assessore Esterno

Totale presenti: 03

Totale assenti : 01

Assiste il Segretario Comunale, Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA, la quale provvede alla redazione del presente Verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Luca SIMONI, in qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 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.

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. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs n. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

RICHIAMATA la propria Deliberazione n. 139 del 02.08.2013 avente ad oggetto: “Direttiva per l'istituzione del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex art. 21 l. 183/2010”.

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano triennale 2015 – 2017 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, predisposto da Segretario Comunale, allegato quale parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere espresso delle R.S.U. in data 21/04/2015;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

VISTO il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO il CCNL 14/9/2000 art. 19;

VISTO l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 11.04.2006 n. 198 “ Codice delle pari opportunità”;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000 TUEL;

VISTO il parere favorevole di competenza del Responsabile Economico/Finanziario in ordine alla regolarità tecnica e contabile riportato in calce al presente atto;

CON voti favorevoli unanimi legalmente espressi;

DELIBERA

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

DI APPROVARE ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2015 – 2017;

DI SOLLECITARE formale costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art. 21 della L. 4.11.2010 n. 183;

DI TRASMETTERE la presente deliberazione alle R.S.U e al Ministero dell'Interno Dipartimento per gli affari interni e territoriali.

DI COMUNICARE la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. n. 267/2000 TUEL;

e con separata votazione unanime:

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000 TUEL.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
F.to Sig. Luca SIMONI

Il Segretario Comunale
F.to Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA

Publicata all'Albo Pretorio informatico visualizzabile sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni naturali e consecutivi a partire da oggi ai sensi dell'art.32 comma 1 della L. 69 del 18.06.09.

Addì, _____

Il Responsabile Ufficio Segreteria
F.to Alessandra PACINOTTI

Il Responsabile Ufficio Segreteria, certifica che la suesesa deliberazione è divenuta esecutiva a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio informatico visualizzabile sul sito web istituzionale per 15 giorni ed ulteriori 10 giorni naturali e consecutivi senza seguito di opposizioni.

Addi, _____

Il Responsabile Ufficio Segreteria
F.to Alessandra PACINOTTI

PARERE DEL RESPONSABILE AREA ECONOMICO/FINANZIARIA

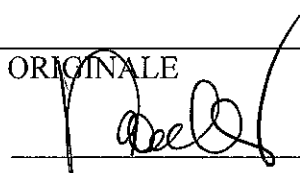
Il sottoscritto Dr. Vilmano MAZZEI - Responsabile Area Economico/Finanziaria, dà atto della regolarità tecnica e contabile della presente delibera ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 TUEL;

Addi, 21.04.2015

Il Responsabile Area Economico/Finanziaria
F.to Dr. Vilmano MAZZEI

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' COPIA CONFORME ALL' ORIGINALE

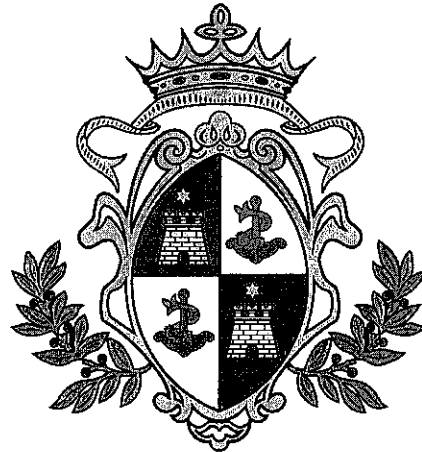
Il Segretario Comunale – Dr. Francesca BARBERI FRANDANISA



Addi, _____

COMUNE DI PORTO AZZURRO

(PROVINCIA DI LIVORNO)



PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2015 /2017

Approvato con delibera di GC n. 63 del 21.04.2015

1. PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

2. FONTI NORMATIVE

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970, n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n°5 "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 e impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

3. DURATA E CONTENUTO DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale e si sviluppa in tre parti:

- Personale in servizio
- Obiettivi
- Azioni positive.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

4. PERSONALE IN SERVIZIO

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2014 risulta essere il seguente:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	totale
A	4	100%	0	0	4
B1	5	71,43%	2	28,57%	7
B3	5	71,43%	2	28,57%	7
C	5	45,45%	6	54,54%	11
D1	2	50%	2	50%	4
D3	1	100%	0	0	1
totale	22	64,71%	12	35,29%	34

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario Comunale (donna).

Di cui part-time:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	totale
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	2	100%	2
B3	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-
D1	-	-	-	-	-
D3	-	-	-	-	-
totale	-	-	2	100%	100

Personale che ha fruito del congedo parentale (art. 32 D.Lgs n. 151/2001):

Categoria	Uomini	%	Donne	%	totale
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	-	-	-
B3	-	-	-	-	-
C	-	-	1	100%	1
D1	-	-	1	100%	1
D3	-	-	-	-	-
totale	-	-	2	100%	2

Personale che ha usufruito di permessi ex L. 104/1992:

Categoria	Uomini	%	Donne	%	totale
A	-	-	-	-	-
B1	-	-	-	-	-
B3	1	50%	1	50%	2
C	1	50%	1	50%	2
D1	-	-	-	-	-
D3	1	100%	-	-	1
totale	3	60%	2	50%	5

I ruoli direttivi sono così ripartiti:

	Uomini	%	Donne	%	totale
Posizioni organizzative	3	100%	-	-	3
totale	3	100%	-	-	3

5. OBIETTIVI

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31/12/2014 si desume che non occorre intraprendere azioni per favorire il riequilibrio della presenza femminile, atteso che la percentuale di dipendenti donne sebbene numericamente inferiore, rappresenta la quasi totalità dell'apparato organizzativo addetto ai servizi interni (Uffici e servizi Scolastici). Nelle categorie "A" e "B", dove prevale il personale di sesso maschile, è inquadrato il personale operaio e quello tecnico - operativo, settori in cui storicamente la presenza maschile risulta prevalente.

Tra gli aspetti da sottolineare maggiormente, rileviamo:

- la categoria "D" presenta un numero di dipendenti donne di due unità su tre di quella maschile;
- esiste pur tuttavia, una sola figura incaricata di posizione organizzativa, istituita nel corrente anno;
- l'orario di lavoro ridotto (part-time orizzontale e/o verticale) è totalmente utilizzato da personale femminile, addetto ai servizi scolastici.

I percorsi per l'accesso all'impiego o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge o regolamentari nel pieno rispetto delle pari opportunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere e sviluppare conoscenze e competenze specifiche, capacità di comunicazione e di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione e con l'esigenza di assicurare il raggiungimento degli attuali standards dei servizi.

Ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere la partecipazione a corsi di formazione/aggiornamento al proprio Responsabile, che valuta l'opportunità di detta partecipazione senza discriminazioni tra uomini e donne.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. E' stata prevista la flessibilità di 60 minuti in entrata, da recuperare in uscita e possono inoltre essere accordati orari differenziati su richiesta motivata dei dipendenti.

L'Amministrazione comunale si prefigge come obiettivi di continuare:

- a garantire quanto sopra evidenziato in ordine alla formazione del personale e alle modalità organizzative del lavoro, con particolare riferimento alla strutturazione dell'orario di lavoro;
- a garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori;
- a promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.
- a tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia, mobbing e discriminazioni;
- a riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.

6. AZIONI POSITIVE

Per l'attuazione dei predetti obiettivi sono previste le seguenti azioni positive:

1. Verrà garantito un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.
2. Saranno autorizzate, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze motivate e documentate di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.
3. Sarà favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni laddove necessario e richiesto).
4. Verrà garantita pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso all'impiego, per lo sviluppo professionale e di carriera e per l'attribuzione di incarichi direttivi. A tale scopo, ciascun bando/avviso di selezione di personale dovrà contenere espressamente il richiamo ai principi di cui al D.Lgs. n° 198/2006.
5. In tutte le commissioni per la selezione del personale verrà garantita la presenza di entrambi i generi, salvo motivata impossibilità.
6. Verrà nominato il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n° 165/2001 di cui è stata già deliberata, con atto di G.C. n. 139 del 02.08.2013 l'istituzione e una specifica Direttiva operativa all'Ufficio competente.

7. PUBBLICITÀ

Dalla data della sua esecutività, il presente Piano sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale del Comune e sulla pagina Amministrazione Trasparenza e avrà validità triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti a cura del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano medesimo.