



COMUNE DI CASTELLANETA

Provincia di Taranto

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del
Comune il 11/12/2014 N. 2248 e vi rimarrà per 15 giorni
consecutivi fino al 26/12/2014
LI 11/12/20104

IL RESPONSABILE DELL'ALBO

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 174 del 05/12/2014

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2014/2016 ai sensi dell'art.
48 del D.Lgs. n. 198/2006.

Addì cinque dicembre 2014 alle ore 13,30, nella Residenza Municipale, si è riunita la
Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco e con l'assistenza del Vice Segretario
Generale dott. Giovanni SICURO

Risultano presenti (P = presente; A = assente):

<i>Avv. Giovanni GUGLIOTTI</i>	<i>Sindaco</i>	<i>P</i>
<i>Sig. Alfredo Oscar CELLAMARE</i>	<i>Vice Sindaco</i>	<i>P</i>
<i>Ins. Giovanni PRENNA</i>	<i>Assessore</i>	<i>P</i>
<i>Dr. Gianrocco DE MARINIS</i>	<i>Assessore</i>	<i>P</i>
<i>Dott. Anna Rita D'ETTORRE</i>	<i>Assessore</i>	<i>p</i>
<i>Sig. Alessandro RUBINO</i>	<i>Assessore</i>	<i>P</i>

PRESENTI N. 06 ASSENTI N. //

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che gli Enti Locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive:

VISTO il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. (...)";*

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 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;

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano triennale 2014 – 2016 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.

VISTA la proposta di piano di azioni positive per il periodo 2014/2016 predisposto dal competente servizio personale;

DATO ATTO;

- che con il presente Piano Triennale delle 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.
- che 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, dovranno 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.

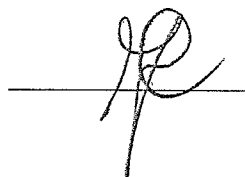
VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

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 T.u.e.l. 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del T.u.e.l. 18/08/2000, n. 267/2000;



con voti unanimi, favorevoli, resi in forma palese;

DELIBERA

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

1. APPROVARE ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2014 – 2016;
2. PROVVEDERE con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183.
3. TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consiglieria Provinciale di Parità, nonché al Nucleo di Valutazione e Controllo Interno di Gestione (N.I.V.);
4. PUBBLICARE la presente sul Sito Web Comunale-Sezione Trasparenza Valutazione e Merito-Dati relativi al personale;

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza che riveste l'esecuzione del provvedimento;

con voti unanimi, favorevoli, resi in forma palese;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2014 – 2016
(Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. 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.

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 di Castellaneta, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2013

Al 31.12.2013 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2013 n. 82, di cui donne n. 33 e uomini n. 49, così suddivisi:

Dipendenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	3	16	13	1	33	40,24%
Uomini	5	20	19	5	49	59,76
Totale	8	36	32	5	82	100%

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il Segretario comunale (uomo);

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

Donne categoria D n. 1;

Uomini categoria D n. 2;

A cui vanno aggiunti:

n. 2 art. 110, c.1 (Uomini);

n. 1 art. 14 C.C.N.L. (Uomo).

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate;
2. garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;
3. attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
4. tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
5. osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
6. attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
7. promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
8. costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

ATTUAZIONE DEL PIANO

L'Amministrazione Comunale informerà le RSU e la consigliera di Parità della Provincia, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione. L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

DURATA

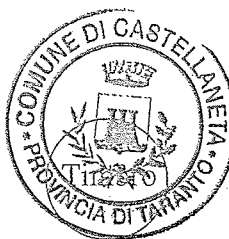
Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

Approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

f.to Giovanni GUGLIOTTI



IL VICE SEGRETARIO GENERALE

f.to Giovanni SICURO

Il sottoscritto Responsabile della pubblicazione, visti gli atti d'Ufficio:

CERTIFICA

ai sensi dell'art. 5 dello Statuto Comunale, che la presente deliberazione, su conforme attestazione del Messo Comunale, viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo ente dal 11/12/2014 e per quindici giorni naturali e consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma 1, del D.Lgs. 267/00.
addì 11/12/2014

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

f.to Giovanni SICURO

ATTESTA

che la presente deliberazione:

☒ è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari in data 11/12/2014
(Art. 125 D.Lgs. 267/00)

• è esecutiva il 11/12/2014 perchè

☐ decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione ;

☒ dichiarata immediatamente esecutiva (Art. 134 – comma 4° - D. Lgs 267/00)

• è composta da n. allegati.

addì 11/12/2014

II VICE SEGRETARIO GENERALE

f.to Giovanni SICURO

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Castellaneta, li 11/12/2014



IL VICE SEGRETARIO

Dott. Giovanni SICURO