ORIGINALE

COMUNE DI TAURISANO

Provincia di Lecce

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
n. *16* del 10-02-2016

OGGETTO:	**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018 (D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma della L. 28.11.2005 n. 246).**

L'anno duemilasedici il giorno dieci del mese di febbraio alle ore 10:00, nella Residenza Municipale, convocata con appositi avvisi è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei signori:

Di Secli Lucio	***SINDACO***	***P***
SCORDELLA CLAUDIO	***VICESINDACO***	***P***
DAMIANO FRANCESCO	***ASSESSORE COMUNALE***	***P***
MARUCCIA WILLIAM	***ASSESSORE COMUNALE***	***P***
ROSAFIO LUCA	***ASSESSORE COMUNALE***	***P***
PIZZI GLORIANA	***ASSESSORE COMUNALE***	***A***

Presenti n. 5 Assenti n. 1

Partecipa alla seduta il/la Dr.ssa MARCELLA PAGLIARINI, SEGRETARIO GENERALE del Comune, con funzioni di Segretario verbalizzante.

Il Sig. Di Secli Lucio, nella sua qualità di SINDACO constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

In ottemperanza all'art. 49 del D.Lgs. N.267 del 18/08/2000 sono stati espressi i seguenti pareri, allegati al presente atto:

Parere Favorevole in merito alla Regolarità Tecnica dell'atto

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Taurisano, lì 26-01-2016 **F.to Dr.ssa Antonietta CIFERNI**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO:

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che 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 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 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

VISTA 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”, che specifica 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.

- 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.

PRESO ATTO che:
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 18.02.2013 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013/2015;

ATTESO che:
- il Comune di Taurisano, 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;
- a tal fine è stato predisposto un **Piano di Azioni Positive per il triennio 2016/2018 (All. A)** che evidenzia le attività che questa Amministrazione vuole porre in essere nel prossimo triennio;

RITENUTO necessario approvare il citato documento;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.

ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile dell'Area Tributi, Personale e SUAP, per quanto concerne la regolarità tecnica, espresso ai sensi del novellato art. 49, comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi,

DELIBERA

1) DI APPROVARE il Piano di Azioni Positive per il triennio 2016/2018, nei contenuti di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

2) DI DISPORRE la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione trasparenza, valutazione e merito;

3) DI TRASMETTERE il presente atto alle rappresentanze sindacali;

4) DI DICHIARARE, con separata votazione resa in forma palese ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo n. 267 del 2000, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile.

ALLEGATO A

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

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".

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;

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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e 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 di Taurisano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad 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 vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azioni Positive 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. E' necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione

Il presente Piano si sviluppa in Rilevazione della Dotazione organica, Obiettivi ed Azioni positive.

Analisi dati del Personale

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 DI RUOLO IN SERVIZIO AL 31/12/2015

DIPENDENTI N. 42
DONNE N. 17
UOMINI N. 25

Così suddivisi per Settore

settori	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Affari Generali	3.5	7	10.5
avvocatura	0.5	1	1.5
Lavori pubblici	2	1	3
Urbanistica ambiente	3	2	5
Sevizi Finanziari	4	2	7
Servizi sociali	3	2	5
Suap commercio	2	2	4
Polizia Municipale	7	0	7
TOTALE	**25**	**17**	**43**

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	**UOMINI**	**DONNE**
A	1	1
B	3	9
C	11	2
D	10	5
TOTALE	***25***	***17***

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
CATEGORIA D			
Posti di ruolo a tempo pieno	7	4	11
Posti di ruolo a part-time	3	1	4
CATEGORIA C	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti di ruolo a tempo pieno	11	2	13

Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti di ruolo a tempo pieno	3	9	12
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	**UOMINI**	**DONNE**	**TOTALE**
Posti di ruolo a tempo pieno	1	1	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Posti di ruolo a tempo pieno: maschi 22 femmine 16

Posti di ruolo a part-time : maschi _3_ femmine 1

Schema monitoraggio composizione titolari di posizione organizzativa:

Posti di ruolo a tempo pieno 7 : maschi 5 femmine 2

Incarichi ex art.110, c.1 D.lgs.267/00 (non ricompreso nel conteggio): maschi _1_ femmine 0

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.

Art.1
OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio **2016/2018** questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive, teso alla realizzazione dei seguenti obiettivi:
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
OBIETTIVO 1
Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune di Taurisano si impegna a fare sì che non si verifichino e/o che si adottino con tempestività le misure per eliminare con celerità situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
- Pressioni o molestie;
- Casi di *mobbing;*
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art.3
OBIETTIVO 2

Ambito di azione: procedure di selezione/assunzione

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e nelle selezioni di ogni genere, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
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 stabilire, in nessun caso, che posti in dotazione organica siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Taurisano valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art.4
OBIETTIVO 3
Ambito di azione: formazione

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, 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 obblighi 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 Settore 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.

Art.5
OBIETTIVO 4
Ambito di azione: conciliazione e flessibilità

1. Il Comune di Taurisano si impegna a favorire interventi/richieste di conciliazione degli orari di servizio a sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione dei figli e dei familiari bisognosi di cure mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

Il Comune di Taurisano si impegna favorire la conciliazione dell'orario di lavoro per i dipendenti part – time con le diverse situazioni ed esigenze familiari e/o tenendo conto in particolare delle esigenze derivanti dalla cura e assistenza di familiari e/o figli minori.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, 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.

Promuovere 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 all'assistenza di familiari malati e/o bisognosi di assistenza.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili sulla base delle specifiche e motivate richieste.

L’Ente già assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
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.

Art.6
DURATA

Il presente Piano ha durata triennale – **periodo 01/01/2016 – 31/12/2018**
Il presente atto verrà pubblicato all’albo pretorio on-line dell’ente, sul sito internet e trasmesso alle RSU e alle Rappresentanze sindacali territoriali.
Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere all’aggiornamento del programma per il prossimo triennio.

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Di Secli Lucio

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa MARCELLA PAGLIARINI

RELATA DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si certifica che della su estesa deliberazione viene iniziata **oggi** la pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune, in elenco, per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del T.U.E.L. del 18/08/2000 nr. 267.

Taurisano, lì 10-02-2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.Ssa Marcella Pagliarini

COMUNICAZIONE DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capigruppo consiliari (Art. 125, T.U.E.L. 18/08/2000, nr. 267), con nota n._____ del _____

La presente deliberazione è stata comunicata alla Prefettura (Art. 135, T.U.E.L. 18/08/2000, n.267), con nota n._____ del _____

DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'Art.134, comma 4 del T.U.E.L. 18/08/2000, nr.267):

( ) SI
( ) NO

Taurisano, lì 10-02-2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.Ssa Marcella Pagliarini

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, comma 3 del T.U.E.L. 18/08/2000, nr. 267)

Taurisano, lì

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.Ssa Marcella Pagliarini