



Comune di Ugento
Provincia di Lecce

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N°. 30 DEL 13/02/2015

Oggetto : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015/2017

L'anno **2015** il giorno **13** del mese di **FEBBRAIO** alle ore **14:30**, nella sala delle adunanze del Comune, convocata si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei sigg.

1 Lecci Massimo	Sindaco
2 Greco Graziano	Vice Sindaco
3 Ponzetta Antonio	Assessore
4 Specolizzi Anna Daniela	Assessore
5 Chiga Salvatore	Assessore
6 Calabrese Oronzo	Assessore

Presente	Assente
X	
X	
X	
	X
X	
	X

Assume la Presidenza **IL SINDACO Massimo LECCI**

Partecipa Segretario Generale **LANDOLFO DOTT. SSA ZANELIA**

Parere di Regolarità Tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa Favorevole (ai sensi dell' Art.49 - D.Lgs. 18/08/2000, N°267)

Addì, 13/02/2015

Il Responsabile del Servizio
f.to Dott. Alessandro TRESCA
(FIRMA DIGITALE)

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'articolo 48 del D.lgs. 198/2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246*", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici progettino e attuino i Piani di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

PRECISATO che la Direttiva 23/05/2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

CONSIDERATO che tale adempimento è considerato propedeutico a qualsiasi tipo di assunzione e deve avere, per espressa previsione normativa, durata triennale;

VISTO l'articolo 48 del D.lgs. 198/2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246*";

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2015/2017;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

VISTO l'articolo 4 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO l'articolo 48 del TUEL di cui al D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 in ordine alla competenza della Giunta;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa (ai sensi dell'Art.49 - D.Lgs. 18/08/2000, N°267) espresso dal Responsabile del Servizio interessato sulla proposta della presente deliberazione

DATO ATTO che sulla proposta non è stato acquisito il parere del responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del suddetto decreto e ss.mm.ii., in quanto la stessa non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

- I. di APPROVARE le considerazioni espresse in narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
- II. di APPROVARE l'allegato Piano triennale delle Azioni Positive 2015/2017 (allegato A), redatto ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs. 198/2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246*".
- III. di DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.lgs. 18/08/2000, n. 267.-

Allegato A

Piano triennale delle Azioni Positive 2015/2017, redatto ai sensi dell'articolo 48 del D.lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246".

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da: l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile; l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile; il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal

Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- I. Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- II. Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- III. Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- IV. Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- V. Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- VI. Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una presenza femminile minoritaria. La situazione del personale in servizio al 1.1.2015, infatti, è la seguente:

CAT.	N.	FEMMINE	MASCHI
A	4	1	3
B	3	0	3
C	38	10	28
D	8	3	5
D3	3	1	2
TOTALE	56	15	41

Lavoratori con funzioni di responsabilità (Posizioni Organizzative) Donne: n. 2 Uomini: n. 4 R.S.U.: n. 1
donne n. 3 uomo

I livelli dirigenziali sono così rappresentati: Segretario Comunale: n. 1 donna.

Si prende atto della minoranza della presenza femminile in ogni servizio.

OBIETTIVI

Obiettivo: Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo: Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo: Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune .

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Ugento.

Nel periodo di vigenza, presso il Servizio Personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
f.to Massimo LECCI

Segretario Generale
f.to LANDOLFO DOTT. SSA ZANELIA

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio;

Visto lo statuto Comunale,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna, per rimanervi per 15 giorni naturali e consecutivi, sul sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009 n. 69).

Ugento, li ____16/02/2015____

IL MESSO COMUNALE
f.to Giovanni CONGEDI

INVIO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari (Art.125 - D.Lgs.18/8/2000, N°267), nota

N. _____ del _____ .

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva perchè:

Dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134.4-D.Lgs. n. 267/2000)

Decorsi gg.10 dall'inizio della pubblicazione (Art. 134 c.3 – D.Lgs. 18/08/2000, N°267)

Ugento, li ____16/02/2015____

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to LANDOLFO DOTT. SSA ZANELIA

COPIA CONFORME

Copia conforme all'originale in carta libera da servire per uso amministrativo e d'ufficio.

Segretario Generale
(LANDOLFO DOTT. SSA ZANELIA)