



COMUNE DI FAUGLIA

Provincia di Pisa

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.122

06.10.2012

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198 DELL'11.04.2006

L'anno **duemiladodici** addi **sei** del mese di **ottobre** alle ore **12,30** nella sala delle adunanze, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale nelle persone dei sotto elencati signori:

CARLI CARLO	SINDACO	P
PETRINI FULVIA	VICESINDACO	A
MACCHIA SERGIO	ASSESSORE	P
ROSSI CIRANO MAURIZIO	ASSESSORE	P
LIPPI ROMINA	ASSESSORE ESTERNO	P

Totale presenti **4**

Totale assenti **1**

Assiste il Segretario Comunale Dott. **Paolo Di Carlo** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Carlo Carli** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

P A R E R I P R E V E N T I V I

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

**IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO TECNICO
F.to Dott.ssa Ciato**

**IL RAGIONIERE
F.to Dott.ssa Ciato**

Delibera di G.C. n. 122 del 06.10.2012

OGGETTO:APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 11/04/2006 N. 198.

LA GIUNTA COMUNALE

Considerato che la legge n. 125 del 10 aprile 1991 prevede l'attuazione di una serie di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

Vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto l'art. 48 del D.L.vo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre piani triennali 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;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle Pari Opportunità nella Pubbliche Amministrazioni siano oggetto di pianificazione;

Visto l'art. 21 della legge 183/2010;

Visto che, in ottemperanza a quanto previsto nel citato D.L.vo 198/2006, il Piano Triennale delle Azioni Positive predisposto da questo comune sarà inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Pisa e che ne verrà data informativa alle OO.SS. nella prossima delegazione trattante;

Valutata la necessità di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012 – 2014 che allegato sub lettera "A" al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18/8/00 n°267;

Con voti unanimi favorevoli, resi per alzata di mano;

DELIBERA

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2012 – 2014, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, allegato al presente atto, sub lettera "A", facente parte integrante e sostanziale del presente atto.

Di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile.

Allegato A

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2012 – 2014

RELAZIONE INTRODUTTIVA:

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare 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 devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

L'art. 19 del CCNL 14.09.2000 stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D.Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impregnate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 05.10.2012:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne, compreso il Segretario Comunale in Convenzione con il Comune di Montopoli in Val d'Arno:

DIPENDENTI N. 18 (17 + Segretario)

DONNE N. 9

UOMINI N. 9

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore I Amministrativo, Contabile, Servizi al Cittadino compreso Segretario Comunale	3	7	10
Settore II Gestione del Territorio	6	2	8
TOTALE	9	9	18

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A1-A3	1	
B3		
B3		
B4		
B3-B5	1	1
B6		
B3-B7	1	1
C1		1
C2		2
C3	1	
C4		
C5	1	3
D1	1	
D2	2	
D3		
D4		
D5		
D3-D6		1
Segretario in Convenzione	1	/
TOTALE	9	9

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

SEGRETARIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Comunale	1	/	1
CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	4
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	6	8
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time			
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time			

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E FUNZIONI DI RESPONSABILITA' :

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Comunale	1	/	1
Responsabili di settore	1	1	2
Responsabili di uu.oo.			

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	2011		
	Uomini	Donne	Totale
Somministrazione lavoro	/	/	/
Telelavoro	/	/	/
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	/	/	/
Co.Co.Pro	/	/	/
Totale	/	/	/

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Azioni proposte

- Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG). L'Amministrazione Comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende istituire un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro. La costituzione del CUG non comporterà oneri aggiuntivi per l'Ente.

- Continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. 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, si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina.
- 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. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Continuare ad assicurare una partecipazione equilibrata per genere 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 con quelle formative/professionali. 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 del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- In presenza di particolari esigenze dovute a documentate 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, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati.
- Nell'Ente è già in vigore un orario flessibile in entrata ed uscita; fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, saranno promosse azioni per favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera.
- Istituzione nel sito Web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

Carlo Carli

L'ASSESSORE ANZIANO

Cirano Maurizio Rossi

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Carlo Di Paolo

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni successivi dal e vi rimarrà fino al
- è stata comunicata con lettera n.in data ai signori Capi Gruppo Consiliari così come prescritto dall'art. 125, D. Lgs n. 267/2000.
- è stata trasmessa al Prefetto con lettera n. in data (art 135, 2° comma, D. Lgs 267/2000).

Fauglia, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Paolo Di Carlo

Che la presente deliberazione è diventata esecutiva il giorno

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D. Lgs 267/2000).
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, 3° comma, D. Lgs 267/2000).

Fauglia, li

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Carlo Di Paolo
