



COPIA

COMUNE DI MARGHERITA DI SAVOIA

Provincia di Barletta-Andria-Trani
SEGRETERIA GENERALE

Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

Verbale n. 60

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2016/2018 ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006.

L'anno DUEMILASEDICI, il giorno uno del mese di aprile alle ore 13,00 si è riunita nella Sede Comunale, la Giunta Comunale a tal uopo convocata dal Sindaco dr. Paolo Marrano nelle persone dei Signori:

	Presente	Assente		Presente	Assente
MARRANO Paolo (Sindaco)	X		GIANNINO Salvatore (Assessore)	X	
CRISTIANO Angela (Vice Sindaco)	X		DAMATO Michele (Assessore)	X	
IPPOLITO Vincenzo (Assessore)	X		LAMONACA Leonardo Rosario (Assessore)	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale avv. Giuliana Galantino che esercita le funzioni di cui all'art. 97 del D.Lgs. 18.08.2000 n° 267.

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza per il numero degli intervenuti, invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto sulla cui proposta, sono stati espressi i seguenti pareri:

- Visto: si attesta la regolarità tecnica nonché la correttezza e la regolarità dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 47 bis del D.lgs. 267/2000; come riportato nel testo.

Il Responsabile del Servizio
f.to avv. Giuliana Galantino

Visto :si attesta la regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to =====

Approvazione piano triennale delle azioni positive 2016-2018 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

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 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 2016 – 2018 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;

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;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del Tuel n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli, palesi;

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 2016 - 2018;
2. PROVVEDERE con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183;
3. DISPORRE la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2016/2018 sul sito internet dell'Ente al fine di consentire la massima pubblicità nella sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito";
4. DISPORRE l'invio della presente deliberazione, con allegato il Piano suddetto, per quanto di propria competenza, alla Provincia di Barletta-Andria-Trani - Ufficio Consigliere di parità territorialmente competente e alla Regione Puglia - Presidente Giunta Regionale - Ufficio del Consigliere Regionale di Parità - Bari; al Consiglio Regionale della Puglia - Commissione Regionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna - Bari.
5. TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., ai sensi dell'art. 7 del CCNL 01/04/1999 e s.m.i.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza che riveste l'esecuzione del provvedimento;
Con voti UNANIMI favorevoli, palesi;

DELIBERA

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

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che letto e confermato, viene sottoscritto.

IL SINDACO

F.to dr. Paolo Marrano

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to avv. Giuliana Galantino

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale CERTIFICA che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio del Comune il - 5 APR. 2016 e vi rimarrà per gg. 15 consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Dalla Residenza Municipale, li - 5 APR. 2016

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to avv. Giuliana Galantino

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata trasmessa, ai sensi dell'art. 125 del D.L.vo n. 267/2000 in elenco ai Capigruppi Consiliari con lettera prot. n. 24/g in data - 5 APR. 2016

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to avv. Giuliana Galantino

Visto per copia conforme all'originale per uso amministrativo o d'ufficio.

Dalla Residenza Municipale, li - 5 APR. 2016

IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Giuliana Galantino

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016 – 2018
(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 Margherita di Savoia, 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 31/12/2015

La dotazione organica del Comune di Margherita di Savoia prevede complessivamente 36 posti suddivisi in 4 Servizi.

Al 31.12.2015 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 31.12.2015: n. 30 di cui donne n. 5 e uomini n. 25 così suddivisi:

CAT.	DONNE	UOMINI	TOTALE
A	==	==	==
B	==	2	2
C	4	20	24
D	1	3	4

Ai livelli Direttivi (Cat. D) con riguardo ai “Responsabili di Settore” ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/00 e s.mm. Titolari di P.O., la situazione organica è così rappresentata:

CAT.	DONNE	UOMINI	TOTALE
D	1	==	1

Segretario Generale: n° 1 donna

Presidente RR.SS.UU.: n° 1 donna.

Per quanto riguarda la presenza femminile negli Organi Elettivi Comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

CONSIGLIO COMUNALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
	6	11	17

GIUNTA COMUNALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
	1	5	6

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

- 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.
- 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.
- 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.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
- costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

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.

Per quanto riguarda la presenza femminile negli Organi Elettivi Comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

CONSIGLIO COMUNALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
	6	11	17

GIUNTA COMUNALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
	1	5	6

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

- 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.
- 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.
- 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.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.
- costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

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.