Repubblica Italiana

COMUNE DI TORO

Provincia di Campobasso

DELIBERAZIONE di GIUNTA MUNICIPALE
COPIA

Numero 35 del 14-05-2016

OGGETTO: PIANO TRIENNALE 2016/2018 DI ADOZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'.

L'anno *duemilasedici* il giorno *quattordici* del mese di *Maggio* con inizio alle ore 11:00 nella sala delle adunanze del Comune, convocata, la Giunta Municipale si e' riunita nelle persone seguenti:

	Cognome e Nome	*Carica*	*Partecipazione*
1	**SIMONELLI ANGELO**	SINDACO	Presente
2	**PARZIALE FERNANDO**	VICESINDACO	Presente
3	**VASSALOTTI GIUSEPPE**	ASSESSORE	Presente

PRESENTI: 3 - ASSENTI: 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale FRANCO DI GIROLAMO.
Constatato il numero legale degli intervenuti il Presidente ANGELO SIMONELLI dichiara aperta la seduta invitando a deliberare in relazione all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'articolo 48 del D.lgs. 198/2006 prevede che : " *…. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni… predispongono 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 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 . "*

DATO ATTO CHE l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dall'impegno dell'amministrazione al rispetto di particolari necessità di tipo familiare o personale, che possono riguardare l'attività lavorativa delle donne;

DATO ATTO che il comune di **Toro** ha una popolazione di 1371 abitanti, con n. 5 dipendenti in organico a tempo indeterminato di cui 1 in convenzione con altro ente, per un totale di 5 uomini e 0 donne, oltre il segretario comunale a scavalco/reggenza;

RICORDATO che in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei piani triennali di azioni positive si applica l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per cui non si possono effettuare nuove assunzioni,comprese quelle relative alle categorie protette (art. 8, comma 1 ultimo periodo del D.Lgs. 198/2006);

RITENUTO opportuno approvare detto piano con valenza triennale 2016/2018;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego" ;

ACQUISITO il parere per la regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/00;

CON voti favorevoli unanimi, resi per alzata di mano;

DELIBERA

DI APPROVARE il Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che, con separato atto, si provvederà, eventualmente in forma associata con i comuni viciniori in relazione alle dimensioni dell'ente, alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 21 della legge 04/11/2010 n. 183;

DI DARE adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito web dell'Ente alla sezione Amministrazione Trasparente;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile, con separata ed unanime votazione favorevole, resa per alzata di mano, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2016/2018.

1 - Premessa

Le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale. 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" - non generali ma specifiche e 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. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

2. La normativa europea e nazionale.

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell'Unione Europea in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento, nonché di lottare contro ogni discriminazione basata sul sesso.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza, 2000) all'art.21 afferma il divieto di qualsiasi forma di discriminazione, all'art. 23 sancisce la parità tra uomo e donna "La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sotto rappresentato."

I principi delle pari opportunità definiti nella normativa europea, sono stati recepiti in Italia con diversi decreti. 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 e 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" e alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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; per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre il D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi offerti sul territorio alle cittadine, ai cittadini ed alle imprese.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

- Il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. L'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 apporta misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora in assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. In particolare si è stabilito che ogni Pubblica Amministrazione si doti obbligatoriamente di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità" per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce e unifica i preesistenti comitati per le pari opportunità e i comitati contro il fenomeno del mobbing.

Il presente Piano delle Azioni Positive si pone da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge (art.48 D.Lgs n.198/2006) e dall'altro come strumento operativo per promuovere interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori e le lavoratrici dell'Amministrazione Comunale, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'Ente e della comunità locale.

Nel redazione del suddetto piano, non si può non tener conto della realtà in cui opera questa P.A. Il comune di Toro ha una popolazione di 1371 abitanti, con n. 5 dipendenti in organico a tempo indeterminato di cui 1 in convenzione con altro ente, per un totale di 5 uomini e 0 donne, oltre il segretario comunale a scavalco/reggenza.

In tale contesto, con il presente Piano di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale vuole incentivare 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, soprattutto in relazione all'obbligo per i piccoli Comuni di gestire in forma associata le funzioni fondamentali previste dall'ordinamento;

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 all'interno della creazione dei nuovi uffici unici associati;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
Pertanto, 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, continueranno a 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.
A tal proposito si richiama l'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 il quale dispone che "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".
OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE
Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:
1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE
Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali;
Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici madri o part-time. A tal fine verrà ricercata la possibilità di gestire in forma associata anche la formazione dando maggiore importanza ai corsi organizzati all'interno delle convenzioni per la gestione dei servizi associati, utilizzando prioritariamente le professionalità esistenti.
Azione positiva 2: Predisporre riunioni con ciascun Responsabile di area al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in Giunta, unitamente alla Conferenza dei Responsabili.
Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area e procedimento - Segretario Comunale – Ufficio Personale.
A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.
2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO
Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali,anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità. In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.
Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile, con particolare riferimento ai lavoratori in convenzione, con orario articolato su più comuni e particolare attenzione al part-time.
Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone con orario articolato su più comuni, cercando di contemperare al meglio le esigenze familiari con quelle lavorative.
Nel periodo di vigenza del seguente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente.
Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area - Segretario Comunale – Ufficio Personale.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che svolgono servizi in convenzione o che rientrano in servizio dopo assenze prolungate per congedo parentale o per malattia.
3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'
Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3 , salvo motivata impossibilità.
Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.
Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e

dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.
4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE
Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.
Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.
Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.
Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità; Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità e di tutto ciò che può contribuire alla conoscenza dei diritti di genere e di quelli delle donne in particolare. Sensibilizzare la comunità locale al dibattito sul crescente fenomeno della violenza sulle donne al fine di combatterlo.
Nel periodo di vigenza del seguente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per il rispetto delle pari opportunità.

In relazione al disposto di cui all'art. 151 comma 4, del T.U.E.L. DL.vo 18 Agosto 2000 n. 267, viene espresso il parere **Favorevole** per il visto di regolarita' tecnica.

Toro, 14-05-2016

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.TO DI GIROLAMO FRANCO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.TO ARCH.ANGELO SIMONELLI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT. FRANCO DI GIROLAMO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32 comma 1 della legge 2009 n. 69) il giorno 26-05-2016 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi e comunicata ai Capigruppo Consiliari il 26-05-2016.

Toro, 26-05-2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT. FRANCO DI GIROLAMO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Sottoscritto Segretario Generale, certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:
| X | - poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D.lgs n. 267/2000);

| | - poiché sono decorsi 10 (dieci) giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.lgs n. 267/2000)

Toro, 14-05-2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT. FRANCO DI GIROLAMO

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Toro, 26-05-2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. FRANCO DI GIROLAMO