



COPIA

N. 180 di registro

COMUNE DI GIOVINAZZO
Prov. di BARI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO Piano triennale 2012-2014 di azioni positive in materia di pari opportunità.

L'anno duemiladodici, il giorno ventotto del mese di novembre, con inizio alle ore 18,45
nell'Ufficio Comunale di Giovinazzo

Previo invito, si è riunita la Giunta Comunale composta dalle seguenti persone:

				Presenti	Assenti
1	Depalma	Tommaso	Sindaco	Sì	
2	Sollecito	Michele	Vice Sindaco	Sì	
3	Posca	Vincenzo	Assessore	Sì	
4	Stallone	Salvatore	Assessore	Sì	
5	Pansini	Antonia	Assessore	Sì	
6	Piscitelli	Felice	Assessore		Sì

Presiede il sig. **DEPALMA Tommaso** nella qualità di Sindaco

Assiste il Segretario Generale dott.ssa **Teresta DE LEO**

LA GIUNTA

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

il responsabile del settore/servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere positivo;

Il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile, ha espresso parere positivo;

ai sensi dell'art. 49 della legge 18 agosto 2000, n. 267;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'articolo 48 del D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), il quale 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 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 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. 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'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

VISTO l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 il quale statuisce che:
Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 29 del 1/3/2012, con la quale è stato approvato il regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

RITENUTO, pertanto, necessario approvare un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2012-2014;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica, espresso dal dirigente responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del d. lgs. 267/00;

Con votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 che si allega al presente atto (allegato A) che ne forma parte integrante e sostanziale;
2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente;

Considerata inoltre l'urgenza di provvedere in merito con separata votazione unanime, si dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2012-2014

Il piano triennale in materia di pari opportunità 2012-2014 sviluppa le 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.

Il primo atto del piano triennale 2012-2014 sarà la nomina, secondo l'art.57 della legge n.183/2010, del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Il compito del Comitato unico di garanzia è di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica e di ogni forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del C.U.G., conseguentemente, si traduce in ottimizzazione della produttività e quindi in efficienza ed efficacia dell'organizzazione dell'Amministrazione, rispondente ai principi di razionalizzazione, trasparenza e benessere organizzativo.

Nell'ambito delle proprie funzioni il C.U.G. esercita compiti propositivi (es. predisposizione di piani di azioni positive); consultivi (es. pareri di riorganizzazione o formazione del personale); di verifica (es. verifica sui risultati delle azioni positive).

Gli obiettivi che il presente Piano intende raggiungere sono:

- a. Eliminare la disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei casi di mobilità.
- b. Promuovere lo sviluppo delle competenze femminili e il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, nei settori e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.
- c. Favorire la diversificazione delle scelte professionali e lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici attraverso, in particolare, gli strumenti di formazione nell'ottica del riequilibrio di genere.
- d. Superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- e. Introdurre all'interno dell'attività di formazione programmata dall'ente un modulo dedicato alle pari opportunità, alla gestione delle risorse umane nell'ottica di genere, alla prevenzione delle molestie, degli abusi e della violenza di genere.
- f. Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

- g. Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
- h. Individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

All'interno degli obiettivi con il presente Piano si provvede ad individuare gli ambiti di intervento sui quali potrà essere incentrata la programmazione e lo svolgimento delle azioni positive

AMBITI DI INTERVENTO

1. Studi ed indagini finalizzati alla promozione delle Pari Opportunità

- Monitoraggio della situazione del personale dell'Amministrazione, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi 3 anni, analisi del differenziale retributivo uomo-donna per qualifica.
- Diffusione dei dati di genere e delle conseguenti risultanze attraverso seminari.
- Studi e analisi quantitative e qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività.

2. Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera

- Monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso secondo quanto stabilito dall'art. 57 d.lgs. 165/2001, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.
- Monitoraggio sui bandi di concorso e prove concorsuali affinché non siano discriminanti per il genere femminile.
- Promozione della presenza femminile anche nelle mansioni tecniche e convenzionalmente maschili.
- Monitoraggio sui bandi di progressione verticale/orizzontale e sulla mobilità interna.

3. Formazione e aggiornamento

- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Amministrazione per favorire la presenza del personale femminile nei ruoli di vertice.
- Programmare iniziative formative atte a favorire il reinserimento di personale con disabilità e di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari, personali e di maternità.
- Formazione professionale a sostegno della progressione di carriera e della desegregazione orizzontale e verticale.

- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.

4. Organizzazione e conciliazione del lavoro

- Implementare forme di lavoro flessibili (in ingresso e in uscita, part-time, telelavoro, ecc.)
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Diffondere, tra il personale dell'Amministrazione, la normativa in tema di congedi parentali.
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Effettuare iniziative di sostegno ed affiancamento al rientro della maternità.
- Istituzione di iniziative a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia e possibilità di realizzare una convenzione, che permetta l'abbattimento dei costi, con strutture dedicate (baby parking, spazi bambini) per il servizio di cura di bambini e bambine fino agli 8 anni d'età nei periodi di assenza o chiusura di asili e scuole.

5. Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità

- Formazione in merito alla conoscenza della normativa in tema di Pari Opportunità per dirigenti, dipendenti e collaboratori.
- Organizzazioni di seminari di sensibilizzazione su tematiche di genere per tutti i dipendenti.
- Svolgimento di indagini quantitative e qualitative al fine di elaborare statistiche per genere.
- Diffusione di manuali e guide sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Somministrazioni di questionari anonimi o personalizzati.
- Implementazione delle informazioni in materia di pari opportunità sul sito web istituzionale e sulla rete internet.
- Aggiornamenti annuali sulla normativa in materia di pari opportunità.
- Promozione di pratiche realizzate presso altri enti e valutazione della loro trasferibilità all'interno dell'Amministrazione.

Del che si è redatto il presente verbale che letto ed approvato viene come appresso sottoscritto.

Il Sindaco

F.to: T. DEPALMA

Il Segretario Generale

F.to: T. DE LEO

Prot. n. 1666

Li - 5 DIC. 2012

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per gg.15 consecutivi.

Addi - 5 DIC. 2012

Il Messo Notificatore

[Handwritten signature]

Il Segretario Generale

F.to: T. DE LEO

Si attesta di aver espresso parere positivo, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

Il Dirigente Settore

F.to:

Il Dirigente 2° Settore

F.to: A.D. DECANDIA

Si attesta di aver espresso parere positivo, ai sensi dell'art. 49, del D.Lgvo n.267/2000, sotto il profilo della regolarità contabile sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.(vedi dentro).

Il Dirigente Settore

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Giovinazzo li

- 5 DIC. 2012



Il Segretario Generale

[Handwritten signature]

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

A T T E S T A

che la presente deliberazione :

- è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per 15 gg. consecutivi a partire dal al come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs.vo n. 267/2000 ;

- è divenuta esecutiva :

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (artt. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000).

Addi,

Il Segretario Generale
