



COMUNE DI CASTELLANA GROTTTE

Città Metropolitana di Bari

GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. 194 del 30/12/2016

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO AZIONI POSITIVE 2017/2019" – art. 48 del D.lgs. n. 198/2006.

L'anno **duemilasedici**, il giorno **30** del mese di **Dicembre**, con inizio alle ore 14.00, nella sala delle adunanze della sede comunale, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone di:

		Presenti	Assenti
prof. Francesco TRICASE	<i>Sindaco</i>	X	
geom. Giovanni Bianco	<i>Vice Sindaco</i>	X	
dott.ssa Cinzia Valerio	<i>Assessore</i>	X	
p.i. Antonio Campanella	<i>Assessore</i>	X	
rag. Giovanni Romanazzi	<i>Assessore</i>	X	
arch. Maurizio Pace	<i>Assessore</i>		X
		5	1

Partecipa il Segretario Generale dott. Gerardo Gallicchio

LA GIUNTA

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 196/2000 ha sancito l'obbligo per gli Enti Locali di adottare un piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'art.48, ha prescritto che siano redatti 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;

- l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recita "Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

- la mancata adozione del piano triennale sanziona con il blocco delle assunzioni di nuovo personale, anche quello appartenente alle categorie protette, stante il rinvio espresso all'art. 6, VI comma, del D. Lgs. 165/2001;

- la presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio provvedimento in data 23 maggio 2007, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/07/2007, ha emanato importanti direttive circa le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

DATO ATTO che il Comune di Castellana Grotte, proprio nell'ottica di procedere sulla strada delle pari opportunità, ha istituito nel proprio interno, il Comitato Unico di Garanzia;

DATO ATTO, altresì, che nella riunione del 19/12/2016 il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Castellana Grotte ha adottato la bozza del Piano triennale di Azioni Positive per il periodo 2017-2019;

ESAMINATO il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017 - 2019, che si allega alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato A);

RITENUTO dover trasmettere il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017 - 2019 alla Città Metropolitanadi Bari - Ufficio della Consigliera di Parità per il prescritto parere;

CONSIDERATO che l'argomento rientra nelle competenze di questo Organo ai sensi dell'art. 48, terzo comma, del D. Lgs. 267/2000, in quanto riconducibile a materia di organizzazione del personale;

VISTO, il D.Lgs. del 18.8.2000 n. 267 recante il Testo Unico delle Leggi in materia di ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il parere tecnico del 1° Settore, espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

RITENUTO di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000;

a voti unanimi, legalmente resi e verificati, con duplice e separata votazione di cui una riguardante l'immediata eseguibilità;

per quanto esposto in narrativa:

DELIBERA

1) di dare atto che le premesse di cui sopra sono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione che si intendono integralmente riportate ed approvate nel presente dispositivo;

2) di approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2017-2019" che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

3) di prendere atto che il citato Piano sia da considerarsi quale "Appendice integrativa" del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Castellana Grotte;

4) di dare atto che la presente deliberazione non è rilevante sotto il profilo contabile ;

5) di trasmettere il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2017-2019:

- alla Città Metropolitana di Bari – Ufficio della Consigliera di Parità per il prescritto parere;

- all'Ufficio Personale per gli adempimenti conseguenti all'approvazione della presente deliberazione;

- al CUG, nella persona del Presidente dott.ssa Adriana L.F. Mazzarisi, alle OO.SS. rappresentative e alla RSU dell'Ente;

6) di demandare :

- al Responsabile della sezione Amministrazione Trasparente la pubblicazione del piano di azioni positive 2017 – 2019 sul sito web istituzionale – Sezione Trasparenza;

7) di dichiarare, con separata votazione unanime, espressa anch'essa per alzata di mano, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

*Eseguita revisione finale
Il redattore
u.s./g.c.*

Controllo preventivo di regolarità amministrativa e contabile mediante il rilascio dei pareri
(art. 49, c. 1 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000)

Parere di regolarità tecnica: Si esprime parere favorevole attestante la regolarità e la
correttezza dell'azione amministrativa.

Castellana Grotte, 23/12/2016

Il Responsabile del I Settore.
f.to Dott. Gerardo GALLICCHIO

ALBO PRETORIO ON - LINE COMUNE DI CASTELLANA GROTTE

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

Il Sindaco
f.to prof. Francesco Tricase

Il Segretario Generale
dott. Gerardo Gallicchio

Registro albo n:54

Il presente atto viene pubblicato in data odierna all'albo pretorio on line del sito istituzionale del Comune di Castellana Grotte consultabile all'indirizzo www.comune.castellanagrotte.ba.it/ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal 16/01/2017 al 31/01/2017.

Castellana Grotte, 16 gennaio 2017

Il Responsabile della Pubblicazione
f.to sig.ra Natalia Tanzarella

La presente deliberazione:

- è stata comunicata ai capigruppo consiliari nel primo giorno di pubblicazione tramite posta elettronica;
- è divenuta esecutiva il giorno **30/12/2016** in quanto:

dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, del D.Lgs. 267/2000);

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.Lgs. 267/2000).

Castellana Grotte, 16 gennaio 2017

Il Responsabile del procedimento
f.to Donata Notarangelo



COMUNE DI CASTELLANA GROTTTE

Città Metropolitana di Bari

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017/2019 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 “ CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”

PREMESSA

Fonti normative: Legge 10.04.1991 n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”.

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. 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 ed 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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata e proseguendo il lavoro iniziato con il precedente Piano Triennale di Azioni Positive, il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2017- 2019, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per donne ed uomini.;

SITUAZIONE ATTUALE:

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2016, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DIPENDENTI	UOMINI	DONNE
CAT.A	2	/
CAT.B	10	8
CAT.C	11	14
CAT.D	8	10
SEGR. GEN.	1	/
TOTALE	32	32

L'Ente sconta un pesante dazio in termine di risorse umane rispetto a quanto previsto in dotazione organica (n. 98 unità)

Per quanto riguarda invece gli organi elettivi comunali, il quadro di raffronto tra uomini e donne è:

	UOMINI	DONNE
SINDACO	1	
GIUNTA	4	1
CONSIGLIO COMUNALE	13	3
TOTALE	17	4

AZIONI POSITIVE PREVISTE DAL PIANO

N. Azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità
--------------------------	--

N. Azione	2
Titolo	Diffusione di una cultura di genere
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità
Descrizione intervento	Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2017

N. Azione	3
Titolo	Formazione di Commissioni di concorso/selezione
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate
Descrizione intervento	Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3
Strutture coinvolte nell'intervento	Strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2017

N. Azione	4
Titolo	Formazione Lavoratori/trici sulle pari opportunità
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata agli organi di vertice gestionale.

Descrizione intervento	La formazione potrà essere organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari: potranno essere organizzati incontri sul mobbing e sulle molestie. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate le seguenti misure: <ul style="list-style-type: none"> - articolare l'orario degli incontri formativi residenziali in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione.
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2017

N. Azione	5
Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio
Descrizione intervento	Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2017

N. Azione	6
Titolo	Part-time
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali
Obiettivo	Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari
Descrizione intervento	Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-time nel limite del
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2017

N. Azione	7
Titolo	Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente
Destinatari	Tutti i lavoratori e le lavoratrici
Finanziamenti	Risorse dell'Ente eventuali

Obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità
Descrizione intervento	Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
Strutture coinvolte nell'intervento	Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate
Tipologia azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione	A partire dal 2017

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente piano ha durata triennale e verrà inviato alla Consigliera provinciale per le pari opportunità. Il piano è inoltre pubblicato sul sito dell'Ente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On - line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Aperta" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

ALBO PRETORIO ON - LINE COMUNE DI CASTELFINA GROTTI