

ALLEGATO NUM 18 AL RENDICONTO 2012

COMUNE DI FASANO
Provincia di Brindisi

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
(art 48, D.Lgs 198/2006)

ANNO 2012

Il presente, verbale letto ed approvato, viene sottoscritto dal Sindaco e dal Segretario Generale.

IL SINDACO

f.to *Dott. Pasquale Di Bari*

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to *Dott. Pasquale Greco*

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione è pubblicata all' Albo Pretorio on – line per 15 giorni consecutivi dal 22/05/2012 .

FASANO, li 22/05/2012

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to *Dott. Pasquale Greco*

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che la presente deliberazione:

e' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267 del 18/08/2000).

E' divenuta esecutiva il 02/06/2012 ai sensi dell'art.134 comma 3° del D.Lgs n°267 del 18/08/2000, essendo trascorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione.

FASANO, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to *Dott. Pasquale Greco*

Per copia conforme all' originale, ad uso amministrativo.

FASANO, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Pasquale Greco



COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 106 del Registro Deliberazioni

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE - D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246 - APPROVAZIONE

Il giorno 16/05/2012 alle ore 16.00 con la continuazione, in Fasano e nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per l' approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

01 Sindaco - DI BARI PASQUALE
02 Vice Sindaco - SCIANARO ANTONIO
03 Assessore - ZACCARIA GIUSEPPE
04 Assessore - ANGLANI GREGORIO
06 Assessore - MANFREDI ALFREDO
08 Assessore - NAPOLETANO VITO NICOLA
09 Assessore - CISTERNINO GIANLUCA GIACOMO
10 Assessore - RUBINO MARTINO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	
P	

05 Assessore - CAROLI GIOVANNI

07 Assessore - MOLA NICOLA

	A
	A

Partecipa alla riunione il Segretario Comunale Dott. Pasquale Greco .

Verificato il numero legale, il Presidente, *Dott. Pasquale Di Bari* – Sindaco – invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri, richiesti ai sensi dell' art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n°267.

Esito: Approvata con Immediata Eseguita

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE - D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246 - APPROVAZIONE

LA GIUNTA

Considerato che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Visto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2012/2014, allegato alla presente proposta di deliberazione sub lett. A), per costituirne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto farlo proprio procedendo a formale approvazione;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull’Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Visto che sulla presente proposta di deliberazione è stato acquisito il parere di regolarità tecnica reso ai sensi dell’art. 49 del D.lgs. n. 267/2000 e che la stessa non richiede, non comportando aumenti di spesa o diminuzioni di entrata, l’espressione del parere di regolarità tecnica;

A voti unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

1. Di approvare, per le ragioni in narrativa esposte ed in questa sede integralmente richiamate, il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;
2. Di incaricare il Servizio Risorse Umane di dare informazione in merito all’adozione della presente Deliberazione ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000;
3. Di conferire al presente atto l’immediata eseguibilità, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D. lgs. n. 267/2000.



CITTÀ DI FASANO

Piano Azioni Positive (P.A.P.)
Triennio 2012/2014
ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita)

rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’ istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale
- dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva de Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività

positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, 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 Regioni, 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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

L’obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Azione 1.b). 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, richiamare l’osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Azione 2. 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.

- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile 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 di cui sopra con quelle formative/professionali;
- Azione 4. 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 di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata 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, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.
- Azione 6. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una tendenziale parità di sessi.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori Totale : 135

Donne 59

Uomini 76

Di cui Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 3

Uomini: n.3

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Donne: n. 2

Uomini: n. 4 +1 (Segretario generale)

R.S.U.:

Donne: n. 3

Uomini: n. 4

Si prende atto, tendenzialmente dell'equilibrio della presenza femminile tranne che nel servizio di vigilanza composto prevalentemente da uomini.

Per contro, si riscontra la totale presenza femminile nel servizio protocollo e nell'ufficio relazioni con il pubblico.

OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti. Nel periodo di vigenza, presso il Servizio Risorse Umane saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.