



COMUNE DI CARSOLI

Provincia dell'Aquila

Piazza della Libertà, 1 – Tel.: 0863908300 Fax: 0863995412



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 72 del reg.	Oggetto: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2013 / 2015
Data 14.08.2013	

L'anno duemilatredici il giorno 14 del mese di agosto alle ore 16:30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nei modi di legge, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

			Presenti	Assenti
D'Antonio	Domenico	Sindaco	X	
Arcangeli	Federica	Vice Sindaco	X	
Prosperi	Alberto	Assessore Esterno	X	
Testa	Alessandra	Assessore	X	
Granaroli	Marco	Assessore		X

Partecipa il Segretario Comunale dott.ssa Elena Gavazzi.

Assume la presidenza il Sindaco, che, verificato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: "ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2013 / 2015" e ritenutala meritevole di accoglimento;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso sulla proposta di deliberazione dalla responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 c.1 T.U. D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare in ogni sua parte la proposta di deliberazione che, allegata al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D. Lgs n. 267/2000.



COMUNE DI CARSOLI

Provincia dell'Aquila



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Adozione Piano azioni positive 2013/2015.

Propostadelg37

IL SINDACO

PREMESSO:

- che, in ossequio alla normativa di cui al D. Lgs. 198/2006 ad oggetto “Codice di pari opportunità tra uomini e donne a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246” le Amministrazioni dello stato anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di azioni positive;

- che, in particolare, l'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 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'art. 42, comma 2, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.”

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i diritti e le Pari opportunità – del 23/05/2007 recante “ *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni*”;

DATO ATTO che il Dlgs.vo 150/2009 e s.m.i. prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che le P.A. sono tenute ad adottare;

RILEVATO che, attualmente, nel Comune di Carsoli, oltre al Segretario comunale di sesso femminile, è presente una sola donna appartenente alla cat. B;

DATO ATTO che l'attività del Comune di Carsoli è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità, anche con specifiche azioni positive per favorire l'integrazione di quanti risiedono o svolgono attività lavorativa nel proprio territorio, senza distinzione di età, sesso, razza, lingua, religione e nazionalità;

CONSIDERATO che, non provvedendo all'adempimento di cui sopra, in relazione al combinato disposto dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2000, è fatto divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle

categorie protette;

RITENUTO necessario formalizzare quanto sopra con l'approvazione di apposito Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2013-2015;

VISTI:

- Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- Il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- Il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 65;
- l'articolo 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246;

PROPONE

Di ritenere la narrativa che precede parte integrante e sostanziale della presente;

- 1) Di ritenere la premessa narrativa parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di approvare l'allegato Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015 al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- 3) Di stabilire che potrà essere fissato, con successivo provvedimento, un piano di verifica monitoraggio del piano a riscontro delle indicazioni che potranno essere fornite dai soggetti interessati;
- 4) Di informare le OO.SS e le R.S.U. dell'Ente in merito all'adozione della presente deliberazione;
- 5) Di dare adeguata pubblicità al Piano suddetto disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
- 6) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134/4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Sindaco
F.to Dott. Domenico D'Antonio

In ordine alla regolarità tecnica: favorevole

Il Responsabile dei Servizi Generali F.F.

F.to Dott.ssa Elena Gavazzi

In ordine alla regolarità contabile: favorevole

Il Responsabile del Servizio

F.to Dott.ssa Anna Maria D'Andrea



COMUNE DI CARSOLI

Provincia dell'Aquila

- Medaglia d'argento al valor civile -



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2013-2015

Fonti normative

Legge 125/91 *“Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”*

- ✓ Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 *“Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*.
- ✓ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.
- ✓ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*.

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell'art.6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al Dlg.vo 196/2000 *“Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”* e di cui alla Legge 125/91 *“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 salvaguardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme ed innovazioni nella pubblica amministrazione, con il Ministero 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 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 ed attuazione del principio delle pari opportunità.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Carsoli armonizza la propria attività al

perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Monitoraggio dell'organico

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. A	Totale
Uomini	3	5	2	5	15
Donne	3	3	7	0	13
Totale	6	8	9	5	28

Segretario comunale: donna

R.S.U.: n. 1 donna su 3 componenti

Organi elettivi: n. 3 donne

Si dà atto, pertanto, che, relativamente al personale in servizio, al momento, sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi, anche se è sempre necessaria una particolare attenzione e l'attuazione di strumenti per prevedere reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Obiettivi

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con la normativa sopra citata.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale. Considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Azioni positive

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi sopra evidenziati . Essi possono essere così articolati:

DESCRIZIONE	AZIONI POSITIVE
SEMINARI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO	Incremento della 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 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.
COMMISSIONI CONCORSO ASSUNZIONI	<p>Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001.</p> <p>Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Redazioni di bandi di concorso e/o 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.</p> <p>Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali ;nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.</p> <p>Garantire che in occasione 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 sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D. Lgs. 198/2006.</p> <p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera ,incentivi e progressioni economiche.</p>

CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali.
RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro; Individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
ORARIO DI LAVORO	Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute e 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 oraria per periodi di tempo limitati.
DESIGNAZIONI	In sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altro organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme
INFO PARI OPPORTUNITA' SUL SITO WEB DEL COMUNE	Istituire, sul sito Web dell'Ente, apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità per promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale 2013/2015.

Il Piano viene pubblicato all'Albo pretorio on – line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Dott. Domenico D'Antonio

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Elena Gavazzi

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA
che la presente deliberazione

- E' stata pubblicata sul sito web del Comune – albo pretorio on line – il giorno 13.09.2013 per rimanervi 15 giorni consecutivi (art. 124, c.1 del T.U. 18.08.2000 n. 267/2000 – art. 32 c.5 Legge 18.06.2009 n. 69)
- E' stata compresa nell'elenco prot. n° 8277 in data 13.09.2013 delle delibere comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. 18.08.2000 n. 267)
- E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza comunale, li 13.09.2013

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elena Gavazzi

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA
che la presente deliberazione

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c.4 del T.U.)
- E' divenuta esecutiva il giorno _____, decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (art. 134, c.3 del T.U. 267/2000)
- E' stata pubblicata sul sito web del Comune – albo pretorio on line – come prescritto dall'art. 124, c.1, del T.U. n. 267/2000 e dall'art.32 c.5 Legge 18.06.2009 n. 69, per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____

Dalla Residenza comunale, li

Il Segretario Comunale
