



CITTA' DI AMANTEA

(Provincia di Cosenza)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 48 del Reg.	Oggetto: Approvazione piano delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006. Triennio 2016/2018..
Data 24.03.2016	

L'anno Duemilasedici il giorno 24 del mese di MARZO alle ore 10,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

		Presenti	Assenti
1)	SABATINO Monica	SI	
2)	MORELLI Giovanni Battista	SI	
3)	TEMPO Sergio	SI	
4)	CANNATA Gianluca	SI	
5)	RUBINO Antonio	SI	
6)	PATI Emma	SI	
	Totale	06	

Assume la Presidenza il Sindaco Dott.ssa Monica SABATINO e constatato che i presenti sono in numero legale dichiara aperta la seduta;
Partecipa alla riunione il Segretario Generale Dott.ssa Maria Luisa MERCURI;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione come predisposta dall'uff. *Istruzione* avente ad oggetto: *Approvazione piano delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006. Triennio 2016/2018.*;

RITENUTA la proposta in parola rispondente alle esigenze dell'Ente e quindi meritevole di approvazione;
DATO ATTO dell'avvenuta acquisizione:

- del parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio ai sensi dell'art.49 comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000, n°267 (T.U.E.L.);
- del parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, da parte del responsabile di ragioneria, ai sensi dell'art.49 comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000, n°267 (T.U.E.L.);

CON VOTI UNANIMI ESPRESSI NELLA FORMA DI LEGGE

DELIBERA

- APPROVARE**, come approva, la proposta di deliberazione come predisposta dall'Uff. *Istruzione* avente ad oggetto: *Approvazione piano delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006. Triennio 2016/2018.*
- ALLEGARE** alla presente deliberazione la proposta di cui trattasi per formarne parte integrale e sostanziale;

ED INOLTRE;

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di provvedere;
Sulla proposta del Presidente;
Con separata, unanime votazione.

DELIBERA

Dichiarare la presente **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA** ai sensi dell'art. 134, comma 4 della D.Lgs. 18.08.2000, n°267(TUEL);

La presente deliberazione viene rimessa:

All'Ufficio proponente ed agli altri uffici interessati, per i provvedimenti di rispettiva competenza.

Ai capigruppo consiliari viene data informativa dell'avvenuta adozione del presente atto ai sensi dell'art. 125 (TUEL).



CITTA DI AMANTEA

(Provincia di Cosenza)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione piano delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 .Triennio 2016/2018

Proponente:
Si propone, l'adozione della deliberazione in oggetto
Data 24-3-2016

IL SINDACO
Prof. ssa Monica SABATINO

[Signature]

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO - Art. 49, comma 1 D.Lgs. 18.08.2000, n°267 - T.U.E.L.	Per quanto concerne la regolarità tecnica, dato atto dell'avvenuto compimento delle procedure tecnico amministrativo previste dalla vigente legislazione, esprime parere: ... FAVOREVOLE ... Data <u>24-3-2016</u> Dott.ssa Anna Concetta Trafficante
---	---

[Signature]

PARERE DEL RESPONSABILE DI RAGIONERIA Art. 49, comma 1 D.Lgs. 18.08.2000, n°267 T.U.E.L. Art.6 regolamento di Contabilità	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Data <u>24-3-2016</u> Il Responsabile: <i>[Signature]</i>
--	--

Intervento Capitolo/ PEG Bilancio Corrente Esercizio - <input type="checkbox"/> Competenza <input type="checkbox"/> Residui Si da atto che la copertura finanziaria è assicurata dallo stanziamento sopra individuato che presenta la situazione contabile come da prospetto a fianco.	- somma stanziata - variaz. In aumento..... - variaz. In diminuzione..... - somme già impegnate..... - somma disponibile..... Data Il Responsabile: Dr.
---	--

Data e ora della seduta 24/03/16 - ore 10,30 Determinazione SE APPROVA LA PROPOSTA

SABATINO	MORELLI	TEMPO	CANNATA	RUBINO	PATI		
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>		

Deliberazione n° <u>48</u>	Presenti n° <u>6</u>	Voti Favorevoli n° <u>6</u>	Voti Contrari n° <u>0</u>	Astenuti n° <u>0</u>	Imm. Recettiva <u>M</u>	Capigruppo <u>M</u>	Prefettura <i>[Signature]</i>
-------------------------------	-------------------------	--------------------------------	------------------------------	-------------------------	----------------------------	------------------------	----------------------------------

Rimettere copia a:

1) _____

2) _____



Il Segretario Generale
(Dott.ssa Maria Luisa MERCURI)

[Signature]

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

• il D.Lgs n. 198/2006 recante “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246” , all’art. 48 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 rappresentate, ai sensi dell’art. 42, c. 2 lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i 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.” ;

• gli obiettivi del d.lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:

Divieto di discriminazione nell’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);

Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);

Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);

Divieto di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);

Divieto di discriminazione nell’accesso agli impieghi pubblici (art. 31);

• il d.lgs. n. 150/2009 (attuazione della l. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, stabilisce ulteriori obiettivi ed in particolare l’art. 8 “*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*”, al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

• l’art. 57, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l’onere di:

riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all’articolo 35, comma 3, lettera e);

adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica;

garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

□ finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

RILEVATO che la direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le Riforme ed Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, ispirandosi alle direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, nel riconoscere l'importante ruolo ricoperto dalle Amministrazioni Pubbliche nello svolgimento di 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, richiama le stesse a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (P.A.P.) non deve essere solo un adempimento formale, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è sempre stata improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile dalla presenza di entrambi i sessi nella struttura dell'Ente;

VISTO che con delibera di Giunta Comunale n. 23 del 16/02/2013 è stata approvata la costituzione del “Comitato Unico di Garanzia “ (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed il relativo regolamento di funzionamento, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs 30 marzo 2011, n. 165 come modificato dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183 ;

RILEVATO che non si è ancora provveduto alla nomina dei componenti del suddetto CUG e che, nelle more di procedere in merito, attivando le necessarie procedure, per come previste nel richiamato regolamento approvato con delibera di G.C. n. 23/2013, si ritiene comunque di procedere all'approvazione del piano triennale, fermo restando eventuali modifiche e integrazioni dello stesso su proposta dei membri del costituendo CUG,

RITENUTO di formalizzare secondo le previsioni del citato D.Lgs. un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2016/2018;

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

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;

VISTA la L. 448/2001;

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006;

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 del t.u.e.l., d.lgs. 267/2000,

DELIBERA

- 1) **LA NARRATIVA** che precede interamente confermata forma parte integrante e sostanziale della presente;
- 2) **DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive (P.A.P) per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 , recante :” *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*”, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale ;
- 3) **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 4) **DI DARE** mandato al responsabile del Settore Affari Generali di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione , alle organizzazioni sindacali (RSU aziendali);
- 5) **DI DARE** adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul Sito istituzionale dell'Ente e nella sezione “Amministrazione Trasparente ;
- 6) **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 , c. 4 del d.lgs. 267/2000 (T.U.E.L.).



CITTA' DI AMANTEA

(Provincia di Cosenza)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2016/2018

Art. 48 del D.Lgs 11/04/2006 n. 198

Approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n.....del.....

Premessa:

Il principio giuridico delle pari opportunità tra uomini e donne è stato ampiamente sancito dall'Unione Europea con l'obiettivo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e contro ogni forma di discriminazione basata sul sesso. La carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (Nizza 2001) sancisce il divieto di qualsiasi forma di discriminazione (art. 21) e la parità tra uomo e donna (art. 23) *“ 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 sottorappresentato ”*.

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. Trattasi di misure “speciali”, non generali ma specifiche e ben definite, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, diretta, indiretta, e “temporanee”, necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. La finalità è di assicurare che le politiche e gli interventi in materia sociale, economica, di occupazione, famiglia ecc. pongano al centro la tematica delle pari opportunità. Tale impostazione sollecita l'adozione di misure per colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, per migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, per migliorare le politiche del lavoro retributive e di sviluppo professionale per uomini e donne.

I principi delle pari opportunità sanciti dalla normativa europea sono stati ampiamente recepiti dalla legislazione italiana.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246” raggruppa e coordina in un testo unico i principi e le disposizioni del D.Lgs 23 maggio 2000 n. 196 “ Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di pari opportunità e disposizioni in materia di azioni positive” e della legge 10 aprile 1991 n. 125 “ Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro “. Tale normativa individua nelle azioni positive misure per superare le discriminazioni per attuare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per superare svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale, per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro. Il D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 “ Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni “ e il richiamato D.Lgs 198/2006, così come modificato dal Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5, prevedono che le Pubbliche Amministrazioni attuino interventi per rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive finalizzate alla “ rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Analisi della situazione del personale del Comune di Amantea

La situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Di cui incarichi di posizione organizzativa nell'ambito della categoria D

Personale	Posizione organizzativa
Donne	1
Uomini	5
TOTALE	6

Vertice Amministrativo: Segretario Generale.	Donna 1
--	------------

Personale in servizio par time:

Profilo professionale	n. dipendenti	Donne	Uomini
Categoria D	1	1	
Categoria C	10	5	5

Personale in servizio a tempo determinato:

Profilo professionale	n. dipendenti	Donne	%	Uomini
Categoria D	1			1

AZIONI

Il Comune di Amantea sulla base di quanto stabilito dal d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano delle azioni positive, di durata triennale, rappresentando un adempimento agli obblighi di legge, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

Al fine di ottemperare a quanto previsto nelle norme succitate, l'Amministrazione Comunale di Amantea mette in atto le seguenti azioni positive:

1. Garantisce per la composizione delle Commissioni di concorso la conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
2. Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto riportato in calce;
3. Garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
4. Realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente

per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tal fine questo Ente privilegia interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro. Anche nella formulazione degli orari per la realizzazione dei suddetti corsi l'Ente tiene in primaria considerazione le esigenze delle donne in part-time e in generale delle lavoratrici;

5. Facilita la conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie nei confronti delle donne, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part-time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti; si dà atto che l'Ente non si è avvalso della facoltà di cui all'art. 16 della l. 183/2010 per la revisione dei part-time;

6. Tiene in debita considerazione tutte le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

7. Garantisce la pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;

8. Garantisce la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;

9. Favorisce le attività del "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";

10. Potenzia la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

Il Segretario Generale
f.to Dott.ssa Maria Luisa MERCURI

Il Sindaco
f.to Dott.ssa Monica SABATTINO

Il sottoscritto VICE SEGRETARIO GENERALE

- Visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA CHE

- la presente deliberazione è stata affissa a questo albo pretorio on-line del Comune (n°204/2016) a partire dal **31.03.2016** e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi come prescritto dall'art.124, comma 1, del TUEL approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n°267 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69 e successive modificazioni.;

-- dell'adozione della presente, è stata data comunicazione ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 – TUEL, con lettera n° **4878** del **31.03.2016**

Per la pubblicazione all'albo pretorio
F.to: **Francesco CORDIALE**

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to **Dott.ssa Maria Luisa MERCURI**

E' copia conforme all'originale, per uso amministrativo e d'ufficio.
Dalla Residenza Municipale, li **31.03.2016**.



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Luisa MERCURI

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line dell'Ente per quindici giorni consecutivi dal **31.03.2016** al _____ come prescritto dall'art.124, comma 1 TUEL, senza reclami.

E' divenuta esecutiva il _____ perché:

1 decorsi 10 gg. Dalla data di inizio della pubblicazione (art.134, comma 3, TUEL):

1 perché dichiarata immediatamente eseguibile(art.134, comma 4 - TUEL)

Per la pubblicazione all'albo pretorio

IL SEGRETARIO GENERALE