COMUNE DI PROCIDA
(Provincia di Napoli)

ORIGINALE

Registro delle Deliberazioni della Giunta Comunale

N°54 del 07.04.2016

OGGETTO:Piano delle azioni positive triennio 2016-2018.

L'anno duemila***sedici***, il giorno ***sette*** del mese di ***aprile*** alle ore **19.30** nella sala delle adunanze del **Comune**, convocata con appositi avvisi, la GIUNTA COMUNALE si è riunita con la presenza dei signori;

NOME E COGNOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
Raimondo AMBROSINO	SINDACO	x	
Giuditta LUBRANO LAVADERA	ASSESSORE	x	
Antonio CARANNANTE	ASSESSORE	x	
Nicola GRANITO	ASSESSORE		x
Rossella LAURO	ASSESSORE	x	
Carlo MASSA	ASSESSORE		x

Assiste alla seduta il Segretario Generale del Comune Dott.ssa Livia Letizia.
Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'argomento segnato in oggetto, corredata dai pareri dei Responsabili dei Servizi di cui agli artt. 49, 147 e 147 bis, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.e ii., nonché della consulenza giuridico-amministrativa del Segretario Generale di cui all'art. 97, comma 2 del medesimo D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.e ii;
Ritenuto di dover approvare la suddetta proposta di deliberazione;
A voti unanimi, espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare la proposta di deliberazione, così come formulata, relativa all'argomento indicato in oggetto, che viene allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale e come se nel presente dispositivo integralmente trascritta;

2. Di incaricare il Responsabile del Servizio interessato, pro-tempore affidatario delle funzioni di cui all'art. 107, comma 2 e 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.eii, e/o titolare di posizione organizzativa, per l'esecuzione della presente e delle relative procedure attuative.

Con successiva e separata votazione, dall'esito favorevole e unanime, si dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

IL RESPONSABILE I SEZIONE

Premesso:

che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, 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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

che l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) così recita: "ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, 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'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 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'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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."

che la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttive del Parlamento e del 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 e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

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

Vista la delibera di G.M. n. 235 del 27/12/2013 , di approvazione del Piano azioni positive per il triennio 2013-2015;

Preso atto dei rilevi posti dal Consigliere alle Pari opportunità sulla suddivisione dei dipendenti per età e sesso , con la indicazione delle fasce di età corrispondenti alle unità lavorative presenti ed agli stessi LSU;

Dato atto della presenza del CU(Comitato Unico di Garanzia) che deve essere necessariamente aggiornato alla luce dei pensionamenti e prepensionamenti in essere;

Dato atto del documento Piano azioni positive per il triennio 2016/2018 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

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

Visto il parere tecnico favorevole ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

PROPONE DI DELIBERARE

Per quanto in premessa che si intende qui integralmente riportato:

1) Di approvare il Piano delle azioni positive 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 al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso ;

2) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

3) Di dare mandato al Responsabile della I Sezione di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;

3) Di dare atto, pure, che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

IL RESPONSABILE I SEZIONE
Dott. Michele Ambrosino

Premessa

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 che 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", 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.

Il Comune di Procida (NA) consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare , nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto:

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio con i prepensionamenti e pensionamenti in atto (con una crescente diminuzione delle donne in servizio) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Fotografia del personale al 31/12/2015

Al 31 dicembre 2015 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e lavoratori socialmente utili presenterà il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO :68

N. 14 DONNE;

COMPOSIZIONE PER CLASSI DI ETA'

0-29	30-49	50-67
	1	13

N. 54 UOMINI

COMPOSIZIONE PER CLASSI DI ETA'

0-29	30-49	50-67
	16	38

LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI:27

N. 26 DONNE

COMPOSIZIONE PER CLASSI DI ETA'

0-29	30-49	50-67
	1	25

N.1UOMINI

COMPOSIZIONE PER CLASSI DI ETA'

0-29	30-49	50-67
		1

I dipendenti a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di Posizioni Organizzative sono n. 5, di cui n. 1 donna.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono: - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

-Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

Facilitare l'eventuale utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

-Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

-Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.

-In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o 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.

-Redazione 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.

-Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e 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 detto sopra con quelle formative/professionali.

-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 eventuali lacune. 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio Online e sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente.

Oggetto: Piano delle azioni positive triennio 2016-2018.

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA (artt. 49,147,147bis T.U.E.L. N. 267/2000 e ss.mm.ii.)
I ª SEZIONE

(X) si esprime parere FAVOREVOLE
( ) si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:_____

Li 06-04-2016

IL RESPONSABILE
Dr Michele AMBROSINO

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE (artt. 49,147,147bis T.U.E.L. N. 267/2000 e ss.sm.ii)
SEZIONE SERVIZI FINANZIARI

( ) si esprime parere FAVOREVOLE
( ) si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo:_____
(X) atto estraneo al parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente.

Li 06-04-2016

IL RESPONSABILE
Dr Vincenzo ROGGIERO

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA
SEZIONE SERVIZI-FINANZIARI

Codice n° _____Cap. PEG n° _____ Art._____
Competenza/anno _____
Rif. Ex cap. n° _____

Prenotazione Impegno di spesa (ex art. 183-co. 3 del T.U.E.L. n. 267/00 e ss.mm.ii.) n° _____ per _____
Assunzione Impegno di spesa (ex art. 183co.1 e 6 del T.U.E.L. n 26700 e ss.mm.ii.)) n° _____ per € _____
( ) si attesta che esiste la copertura finanziaria
(X) atto estraneo alla copertura finanziaria

Li 06-04-2016

IL RESPONSABILE
Dr Vincenzo ROGGIERO

FUNZIONI CONSULTIVE

Ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., si ritiene che FAVOREVOLE
.....
.....
.....
.....

Li 27-04-2016

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Livia Letizia

letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
(Dr Raimondo AMBROSINO)

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr.ssa Livia LETIZIA)

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124 Dlgs 267/2000 e ss.mm.e.ii.

Li 12 APR. 2016

IL MESSO COMUNALE
(Leonardo BONAIUTO)

Provveduto adempimento art. 125 Dlgs 267/2000 e ss.mm.e.ii.

Li 12 APR. 2016

IL RESPONSABILE
AFFARI ISTITUZIONALI
(Dr. Michele AMBROSINO)

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

ATTESTA

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 12 APR. 2016

☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 Dlgs 267/2000 e ss.mm.e.ii.)

☒ perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 Dlgs 267/2000 e ss.mm.e.ii.)

Procida, li 12 APR. 2016

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr.ssa Livia LETIZIA)