



COMUNE DI CANNA

(PROVINCIA DI COSENZA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 26

OGGETTO:

Approvazione piano triennale di azioni positive a favore delle pari opportunità per il periodo 2016-2018

L'anno duemilasedici addì ventotto del mese di settembre alle ore diciassette e minuti trenta, e seguenti, nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale, in Canina, Via N. Green, n. 8, sede del Comune.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Presente
1. PANARACE Giovanna - Sindaco	Sì
2. TRUNCELLITO Maria - Vice Sindaco	Sì
3. TRUNCELLITO Vincenzo - Assessore	No
	Totale Presenti: 2
	Totale Assenti: 1

Fra gli assenti sono giustificati i signori assessori:

Partecipa il Segretario Comunale Dr. Giuseppe PANDOLFI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riscontrato la validità della seduta, dal numero degli intervenuti, il Sindaco-Presidente PANARACE Giovanna dichiara aperta la riunione ed invita la Giunta a procedere a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

che nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D. Lgs n.196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2016-2018;

che il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n.144" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, prevede:

-che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;

- che siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;

che con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

Vista la proposta di piano di azioni positive per il periodo 2016/2018 predisposto dal competente servizio personale;

Preso atto che nel merito saranno informate le rappresentanze sindacali unitarie;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il parere favorevoli del Responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli ed unanimi, espressi in forma palese;

DELIBERA

1-di adottare il Piano di Azioni Positive triennio 2016/2018 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, come di seguito si riporta:

Piano di azioni positive (comma 5, art.7 d. lgs 23 maggio 2000, n. 196)

Premessa

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D. lgs 3/2/93, n.29 (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Azioni positive previste nel triennio 2016/2018

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Canna negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati al 1/1/2016 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Canna da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria quadri e dirigenza. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche di livello dirigenziale e non dirigenziale non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tab. 1 Dipendenti per sesso e categoria tot. n. 31 complessivi

Categoria	Maschi	%	Femmine	%
A	8	26	8	26
B	7	23	1	3
C	4	13	3	9
Totali	19	62	12	38

Per il triennio 2016/2018 si prevedono le seguenti azioni positive:

I. Orario di Lavoro

L'orario di lavoro dei propri servizi si articola su 5 giorni settimanali, con due rientri pomeridiani. Su questo tema è stata effettuata una riflessione sulla reale necessità e convenienza che tutti i servizi siano chiusi al sabato.

II Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali.

III. Formazione in orario di lavoro e svolta in sede. Il piano di formazione dell'Ente prevede già che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. Tutta l'attività di formazione professionale obbligatoria è, inoltre, organizzata dall'Ente e si prevalentemente in ambito provinciale o regionale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. Queste modalità organizzative saranno mantenute per tutto il triennio 2016/2018.

IV Formazione finalizzata alla motivazione della carriera: su eventuale richiesta delle RSU, il Comune si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti.

V. Banca delle ore: L'istituto della banca ore è applicato presso il comune di Canna dall'anno 2005.

VI. Valutazione delle prestazioni e dei risultati: tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

VII. Prevenzione mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

VIII. Congedi parentali: il Comune di Canna è impegnato non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. A tale scopo è disponibile in intranet una raccolta di quesiti sulle tematiche relative ai congedi.

Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU.

IX. Part time: In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare n. 9 del 30/6/2011 emanata congiuntamente dai Ministri Carfagna, Brunetta e Giovanardi, si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

X. Molestie sessuali: il Comune di Canna s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

XI Attuazione del Piano: l'Amministrazione Comunale informerà le RSU, impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione del presente piano. S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione. L'Amministrazione Comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

2-di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti;

3-di pubblicare la presente sul Sito Web Comunale - Sezione Trasparenza, Valutazione e Merito - Dati relativi al personale;

4-di dichiarare il presente atto, con successiva unanime votazione, immediatamente eseguibile.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 18-08-2000, n° 267, si esprime, in ordine alla Regolarità Tecnica, parere Favorevole.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 18-08-2000, n° 267, si esprime, in ordine alla Regolarità Contabile, parere Favorevole.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente F.to : PANARACE Giovanna _____	Il Segretario Comunale F.to : Dr. Giuseppe PANDOLFI _____
--	---

COMUNICAZIONE E TRASMISSIONE

Copia conforme all'originale della presente delibera viene:

- comunicata ai Capigruppo consiliari con nota n. 1853 del 30-set-2016, giorno di pubblicazione;
- trasmessa alla Prefettura di Cosenza con nota n. _____ del _____.

Il Segretario Comunale
F.to: Dr. Giuseppe PANDOLFI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. 227 del Registro Pubblicazioni

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo e visti gli atti d'Ufficio,

CERTIFICA

che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal 30-set-2016 al 15-ott-2016.

Il Messo Comunale
F.to : Giuseppe CATAPANO

Il Segretario Comunale
F.to: Dr. Giuseppe PANDOLFI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la su estesa deliberazione è divenuta esecutiva il 28-set-2016

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Lì, 30-set-2016

Il Segretario Comunale
Dr. Giuseppe PANDOLFI

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Canna, lì 30-set-2016 Il Segretario Comunale

Dr. Giuseppe PANDOLFI

Copia conforme all'originale della presente deliberazione viene trasmessa al responsabile del
Direttore Generale

Data _____

Firma _____