



CITTA' DI TRICASE

PROVINCIA DI LECCE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 70 DEL 09/04/2019

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021 (ART. 48, COMMA 1, D.LVO 198/06). APPROVAZIONE.

L'anno duemiladiciannove, addì nove, del mese di Aprile alle ore 10.00, presso la SALA DELLA GIUNTA COMUNALE, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Presidente AVV. CHIURI CARLO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	CHIURI CARLO	S
VICESINDACO	PICCINNI ANTONELLA	S
ASSESSORE	SABATO SONIA	S
ASSESSORE	PELUSO NICOLA GIUSEPPE	S
ASSESSORE	TURCO MARIO IPPAZIO	S
Presenti n° 5	Assenti n° 0	

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica esprime parere **FAVOREVOLE**.

Tricase, lì 04/04/2019

Il Responsabile del Servizio

F.to DOTT.SSA PANICO MARIA ROSARIA

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Il Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL n. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile ed alla copertura finanziaria esprime parere **FAVOREVOLE**.

Tricase, lì 04/04/2019

Il Responsabile del Servizio

F.to DOTT.SSA TASCO DONATELLA

Partecipa il Segretario Generale DOTT. RIZZO GIUSEPPE.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il AVV. CHIURI CARLO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.

Richiamato l'art. 48 del predetto decreto 198, laddove stabilisce che *le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art.42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165.

Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Vista la legge n.125/1991 “Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro” - modificata dal D.Lgs. 196/2000 - che prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”;

Visto, in particolare, l’art. 7 comma 5 del D.LGS 196/2000 che stabilisce che “Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici predispongano 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”;

Visto, altresì, l’art.57 del D.Lgs. n.165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’ adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ ambito della disponibilità di bilancio;

Atteso che 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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;

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;

Preso atto che con deliberazione della Giunta Comunale n.90 del 29.03.2018 è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020;

Ritenuto di approvare il piano per le azioni positive 2019-2021;

Acquisito il seguente parere di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato:

“Esaminata al proposta con riferimento:

- a) *il rispetto delle normative comunitarie, statali, regionali e regolamentari, generali e di settore;*
 - b) *la correttezza e regolarità della procedura;*
 - c) *la correttezza formale nella redazione dell’atto;*
- esprime: *parere favorevole*”;

Acquisito il seguente parere sulla regolarità contabile espresso dal Responsabile dei Servizi Finanziari: *“favorevole”*;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

D E L I B E R A

- 1) - Di approvare** l’allegato Piano delle Azioni positive 2019-2021 del Comune di Tricase, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) - Di impegnare** l’Amministrazione a provvedere previa consultazione della Commissione Pari Opportunità all’attuazione delle azioni positive espresse nel piano;
- 3) - Di rendere** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’ art. 134, comma 4 del D.Lgs. n.267 del 18.08.2000, stante l’ urgenza di provvedere alla presente deliberazione.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
F.to AVV. CHIURI CARLO

Il Segretario Generale
F.to DOTT. RIZZO GIUSEPPE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Io sottoscritto V. Segretario Generale certifico che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio del Comune per la prescritta pubblicazione il _____ per rimanervi quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'Art. 124 del T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali n. 267 del 18/08/2000.

Tricase, lì _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott.ssa Maria Rosaria PANICO

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA

- Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione
- Perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott.ssa Maria Rosaria PANICO

La presente copia è conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.

Tricase, lì _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



CITTA' DI TRICASE **(Provincia di Lecce)**

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019– 2021 (Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

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 sia indiretta, e “temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Comune di Tricase, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

Il D.Lgs. 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 unico testo 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*”, che 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 Tricase, 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 ALLA DATA DEL 31/12/2018

La dotazione organica del Comune di Tricase prevede complessivamente 83 posti suddivisi in 7 Settori. Al 31.12.2018 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2018 n. 59 di cui donne 22 e uomini 37 così suddivisi:

categoria di accesso	uomini	donne	totale
D3	2	1	3
D1	4	4	8
C	19	8	27
B	10	9	19
A	2	/	2
totale	37	22	59

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

Il Segretario comunale (uomo);

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

Donne: n. 2; Uomini n. 5;

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

Tricase, 4 Aprile 2019