



COPIA

COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

Provincia di Pistoia

Codice Ente 047013

DELIBERAZIONE N. 51

In data: 26.05.2012

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA

GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale della azioni positive giugno 2012/giugno 2015 - D.Lgs. 198/2006 'Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246'.

L'anno duemiladodici, il giorno ventisei nel mese di maggio alle ore 10,30, nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

ALAMANNI MASSIMO	Presente
RASPA DESDEMONE	Presente
BONELLI GIACOMO	Presente
GALLAZZI LUIGI	Presente
LARI IANA	Presente
MACCIONI BRUNO	Assente
PARRILLO SALVATORE	Presente

Totale presenti 6 Totale assenti 1

Assiste il Segretario Comunale Sig. DR. SOSSIO GIORDANO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. MASSIMO ALAMANNI assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

N. 51 in data 26.05.2012

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale della azioni positive giugno 2012/giugno 2015 - D.Lgs. 198/2006 'Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246'.

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO CHE, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

PRECISATO che la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTA E RICHIAMATA la determinazione Settore Economico/Finanziario, Amministrativo e di Supporto n. 50 del 23/03/2011, esecutiva, rettificata con determinazione n. 91 del 19/05/2011, esecutiva, con la quale - ai sensi delle vigenti leggi sopramenzionate - viene istituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, per il Comune di Pieve a Nievole;

DATO ATTO che nella seduta del 20 maggio 2011 è stato adottato “il Regolamento di funzionamento del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” del Comune di Pieve a Nievole (Art. 21 Legge n. 183/2010), tenendo conto delle disposizioni della direttiva - “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);

PRECISATO che con Deliberazione G.C. n. 78 del 29 giugno 2011 veniva preso atto del “Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” del Comune di Pieve a Nievole (Art. 21 Legge n. 183/2010) e che tale regolamento all’art. 10 – Compiti del comitato – prevede la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2012/2014 predisposto dal CUG, allegato “A” alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

RAVVISATA la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

VISTI:

- il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull’Ordinamento degli EE.LL.);
- la L. 28/12/2001 n. 448;
- il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

VISTO:

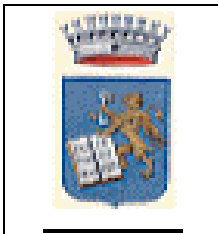
- il parere espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, del Responsabile del Settore Pubblica Istruzione ed Interventi Sociali in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti favorevoli n. 6 su n. 6 presenti e votanti;

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE**, le considerazioni espresse in premessa e che motivano il ricorso alla presente;
- 2) **DI APPROVARE**, come con la presente approva, l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";
- 3) **DI STABILIRE** che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Consiglieria di Parità;
- 4) **DI INVIARE** copia del presente atto alla Consiglieria di Parità della Provincia di Pistoia per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
- 5) **DI INCARICARE** l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000.

Con separata votazione unanime il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D. Lgs. 267/2000.



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE (PROVINCIA DI PISTOIA)

Piano Azioni Positive (P.A.P.) periodo Giugno 2012 - Giugno 2014 ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246"

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1:** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Azione 1.b):** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed 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.

- **Azione 2:** Redazione di bandi di concorso/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.
- **Azione 3:** Favorire la 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 tradizionalmente 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;
- **Azione 4:** 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 le eventuali lacune.
- **Azione 5:** 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 orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.
- **Azione 6:** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una parità di sessi.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

Numero dipendenti totali: 50

Categoria D: Uomini 3 - Donne 9

Categoria C: Uomini 12 - Donne 10

Categoria B: Uomini 10 - Donne 6

Dipendenti con P.O.:

Categoria D: Uomini 2 - Donne 3

RSU:

Categoria C: Uomini 2 - Donne 1

Categoria B: Uomini 1

CUG:

Categoria D: Donne 1

Categoria C: Donne 1

Categoria B: uomini 1

Si prende atto che esiste una perfetta parità tra la presenza femminile e quella maschile.

A livello apicale la presenza femminile è di 3 unità su un totale di 5 dipendenti con P.O.

OBIETTIVI

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione:

il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Pistoia ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Pieve a Nievole. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.



COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE
(PROVINCIA DI PISTOIA)

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale della azioni positive giugno 2012/giugno 2015 – D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246".

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000 n° 267.



Il Responsabile del Settore
Pubblica Istruzione e Interventi sociali
Istr. Dir/vo amministrativo Franca Fedi

Letto, approvato e sottoscritto:

F.to **IL SINDACO**
MASSIMO ALAMANNI

F.to **IL SEGRETARIO COMUNALE**
DR. SOSSIO GIORDANO

Pubblicata all'albo pretorio online di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire da oggi.

Addì _____

F.to **IL SEGRETARIO COMUNALE**
DR. SOSSIO GIORDANO

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo in carta libera.
Addì'

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. SOSSIO GIORDANO

Il sottoscritto Segretario certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio online del Comune senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi di legge.

Addì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. SOSSIO GIORDANO
