



COMUNE DI APRILIA

(Provincia di Latina)

COPIA DELLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 43 DEL 24/02/2015

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006.

L'anno **duemilaquindici**, addì **ventiquattro** del mese di **febbraio** alle ore **16:00** e segg. nella residenza municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
TERRA	Antonio	SINDACO	X	
GABRIELE	Franco	VICE SINDACO	X	
BARBALISCIA	Francesca	ASSESSORE	X	
FIORATTI SPALLACCI	Mauro	ASSESSORE	X	
LOMBARDI	Alessandra	ASSESSORE	X	
MARCHITTI	Vittorio	ASSESSORE	X	
MASTROFINI	Roberto	ASSESSORE		X
TORSELLI	Eva	ASSESSORE	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale, Dott.ssa Elena Palumbo.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Sig. Antonio Terra assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

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. 23/05/2000, 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, in particolare, l’art. 48 del predetto decreto 198, il quale impone alle Pubbliche Amministrazioni di predisporre Piani di Azioni Positive, di durata triennale, 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;

ATTESO che in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;

RITENUTO dover provvedere all’adozione del Piano triennale 2015-2017 delle Azioni Positive previsto dal già citato art. 48 del D.Lgs. 196/2006 e conformare la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

DATO ATTO che dall’analisi della composizione totale del personale dipendente del Comune di Aprilia non emerge un divario tra i generi superiore a quello individuato nell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

DATO ATTO, altresì, che il presente provvedimento non comporta al momento, previsioni di spesa a carico del bilancio;

VISTO l’art. 42 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

VISTO il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

VISTO il CCNL 14/09/2000, art. 19;

VISTO l’art. 48 del TUEL 18 agosto 2000, n. 267;

VISTA la vigente Dotazione Organica approvata con deliberazione di G.C. n. 181 del 25.06.2010;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica formulato dal Dirigente del Settore Affari Generali e Istituzionali;

CON VOTAZIONE unanime resa secondo le modalità di legge

DELIBERA

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

- 1) **DI APPROVARE**, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006, l'allegato Piano delle Azioni Positive triennio 2015-2017;
- 2) **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle OO.SS., alla RSU, al Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Roma) ed al Consigliere Provinciale per le Pari Opportunità (Latina);

Indi in prosieguo

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime

DELIBERA

- 3) Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.



COMUNE DI APRILIA Provincia di Latina

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015 – 2017 (Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

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.

Il Comune di Aprilia (LT), 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.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2014

La vigente dotazione organica del Comune di Aprilia (LT) prevede complessivamente 381 posti suddivisi in n. 7 Settore Apicali Dirigenziali di Lines e n. 2 Settori di Staff.

Al 31.12.2014 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 31.12.2014 n. 164 di cui:

- n. 90 donne;
- n. 74 uomini;

così suddivisi:

Lavoratori	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Percentuale
Donne	0	15	42	31	2	54,88%
Uomini	4	17	25	27	1	45,12%
Totali	4	32	67	58	3	100%

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- n. 1 Segretario Generale/Dirigente di Settore (donna);
- n. 3 Dirigenti Tempo Determinato (uomini);
- n. 1 dipendente Tempo Determinato – Categoria D1 - (uomo);
- n.. 1 dipendente a tempo indeterminato applicato presso altro Ente – categoria D1 - (uomo);
- n.. 1 dipendente a tempo indeterminato in distacco sindacale tempo pieno retribuito - categoria C - (donna);
- n. 9 lavoratori somministrati (di cui n. 8 donne ed n. 1 uomo);

I dipendenti a tempo indeterminato - titolari di Posizioni Organizzative - risultano essere:

- Donne (categoria D) n. 6;
- Uomini (categoria D) n. 6.

L'equilibrio fra presenza maschile e presenza femminile denota come il Comune abbia prestato particolare attenzione al rispetto della normativa in materia di pari opportunità mettendo in atto procedure di reclutamento del personale concretamente rispettose delle norme nonché delle azioni positive previste.

Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, si ravvisa una situazione caratterizzata da una netta prevalenza maschile:

Sindaco: Uomo

Consiglio Comunale: n. 7 donne – n. 17 uomini

Giunta Comunale: n. 3 donne – n. 5 uomini

In proposito, si ritiene che un contributo rilevante al riequilibrio di genere negli organi, elettivi e non, del Comune è stato offerto dalla recente legge n. 215/2012 recante “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”. Detta legge, all’art. 1 comma 2, ha imposto l’obbligo di adeguare lo Statuto ed i Regolamenti del Comune alle disposizioni di cui all’art. 6 del TUEL: tale articolo 6, al comma 3, è stato modificato nel senso che la parola “promuovere” è stata sostituita dalla parola “garantire”, con ciò significando che alle mere affermazioni di principio si sostituiscano previsioni più concretamente applicabili.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a garantire 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.

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Garantire la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli organi non elettivi del Comune nonché negli organi collegiali degli enti, delle aziende e delle istituzioni controllati o dipendenti dal Comune.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Programmare attività di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale che consentano di conciliare le necessità dell’Ente e le aspettative di crescita professionale di tutto il personale dipendente, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.

- **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.

AZIONI POSITIVE

- Azione 1. 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.
- Azione 2. Attribuzione al "Comitato Unico di Garanzia", di recente istituzione, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di un ruolo attivo sia in materia di proposte ed iniziative volte a diffondere nell'ambiente di lavoro le conoscenze in materia di pari opportunità.
- Azione 3. Adeguamento delle norme statutarie e regolamentari interne alle modifiche introdotte dalla legge n. 215/2012 all'art. 6 del TUEL D.Lgs. n. 267/2000.
- Azione 4. 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, con attenzione all'attuazione anche negli avvisi per procedure interne (progressioni economiche).
- Azione 5. a) attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazioni di genere; b) nella scelta delle tematiche da approfondire, ferma restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenze dell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere, tener conto anche delle aspettative del personale dipendente; c) organizzare, ove possibile, i percorsi formativi con modalità idonee a conciliare la vita professionale e la vita familiare e quindi con ampio ricorso a forme di flessibilità e compensazione oraria che facilitino l'accesso alla formazione di tutto il personale, tenendo conto anche di particolari esigenze collegate al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne nella famiglia; d) 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 6. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, in caso di esigenze collegate alla conciliazione fra orario di lavoro e orario di ingresso dei figli minori in micronido o scuola materna o scuola elementare nonché in caso di pregnant e apprezzabili necessità connesse alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro ed alla diminuzione di situazioni di disagio psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici, su richiesta del personale interessato e sempre che le richieste non contrastino con le esigenze istituzionali del Comune e con gli orari in cui determinate attività d'ufficio devono essere svolte, potranno essere definite forme di flessibilità orarie strettamente funzionali alle necessità rappresentate, informando le organizzazioni sindacali rappresentative.
- Azione 7. tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.
- Azione 8. riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.
- Azione 9. attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.

– Azione 10. Istituzione Parcheggi rosa rivolti alle donne in gravidanza ed alle madri di figli in età 0-12 mesi.

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.

Firma per i pareri espressi ai sensi dell'art.49 – comma 1 – TUEL 18.08.2000 n.267:

Regolarità tecnica
f.to Dott. Rocco Giannini

Regolarità contabile

Letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
f.to Sig. Antonio Terra

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune in data odierna e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Aprilia li, - 4 MAR. 2015

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo

Copia conforme all'originale per uso amministrativo,

 - 4 MAR. 2015
Aprilia li,

IL FUNZIONARIO INCARICATO

La stessa deliberazione:

[x] È resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

 - 4 MAR. 2015

Aprilia, li.....

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo

Divenuta esecutiva per il termine decorso di dieci giorni, ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Aprilia, li.....

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Elena Palumbo