COPIA

COMUNE DI LULA

PROVINCIA DI NUORO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 15 Del: 16/03/2017

Oggetto: Approvazione piano triennale azioni positive 2017/2019

L'anno **EMILADICIASSET** , Addì **SEDICI** , del mese di **MARZO** , alle ore **18:30** nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Municipale per discutere gli argomenti posti all'ordine del giorno. Sono presenti e assenti i Sigg. Assessori:

			Presente
1	CALIA MARIO	SINDACO	S
2	CANU FRANCESCO	VICE SINDACO	N
3	PITTALIS PIETRO	ASSESSORE	N
4	PIRAS MARIA ANTONIETTA	ASSESSORE	S
5	RUIU GIANFRANCO	ASSESSORE	S

S = Presenti n. 3 N = Assenti n. 2

Costatato il numero legale degli intervenuti, presiede l'Adunanza il CALIA MARIO

Assiste il Segretario Comunale D.SSA CUMPOSTU GIOVANNA FRANCA

Pareri ex Art. 49 d.lgs. 267/2000 del 18/08/2000:

1) Si esprime parere sotto il profilo tecnico

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to

2) Si esprime parere sotto il profilo contabile

IL RAGIONIERE

F.to

3) Si esprime parere FAVOREVOLE sotto il profilo amministrativo

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to D.ssa CUMPOSTU GIOVANNA FRANCA

La Giunta Municipale

FONTI NORMATIVE

Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni Posit ie er a rea izzazione e a aritt ooo-donna

ne aioro" D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante "Disci ina e e a t iitt e e eonsis iere e i Consiglieri di

Paritt e is osizioni in oateria i azioni osit ie", a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999,

n. 144 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: "Testo Unico e e essi s 'or inaoento es i Ent oca i"

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: "Noroe senera i s 'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle

ao oinistrazioni bb iche"D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "eo ice e e Pari O ort nitt"

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel aioro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "eo ice delle pari opportunità tra uomo e onna", 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.

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.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi es i art co i 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 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 s ssista n i iario tra seneri non inferiore a e terzi…. O oissis…. I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (…)". L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n.196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2017/2019.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L'obie t io senera e e Piano o chiara oente in icato a esis atore ne a "ri o ozione es i ostaco i che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e onne", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/19991.

Più specifico appare l'obiettivo di " roo oiere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono so t ora resentate". A tal fine, il Piano deve favorire "i riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso i ierso". A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta

il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

lavoratori	CAT. D	CAT.C	CAT. B	TOTALE	
Donne	3	3	1	7	
Uomini	1	4	3	8	
Totale	4	7	4	15	

È presente una cat.D (donna) a tempo determinato e part-time

Di cui :

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Donne : n.2

Uomini : n. 0

R.S.U.: n. 2 (1 uomo 1 donna)

Segretario Comunale n. 1 maschio (in convenzione)

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Si prende atto, infatti, che se la squadra tecnico-manutentiva ha una composizione prevalentemente maschile, per contro sussiste prevalenza femminile nella categoria D apicale.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza femminile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 4 donne - n. 9 uomini

Giunta Comunale: n. 1 donna – n. 4 uomini

N.B. Non figurano assessori/assessore esterni/e al Consiglio.

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati

azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

Azione 2

Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.
Descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla

	ricollocazione lavorativa
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso

Azione 3

Titolo	Banca delle ore
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	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
Descrizione intervento	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, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Tipologia di azione Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando se ne presenti la necessità

azione	4
Titolo	Corsi/seminari di formazione e/o di

	aggiornamento
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente ,quando necessarie
Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratici stesse in seno alla famiglia
Descrizione intervento	Incremento della 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
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

.

azione	5
Titolo	Info pari opportunità sul sito web del Comune
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
Descrizione intervento	Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio Informatica (da costituire)
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Entro il triennio in considerazione

.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata 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 Nuoro e alla Consigliera provinciale alle pari opportunità.

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO	IL SEGRETARIO
F.to CALIA MARIO	F.to D.SSA CUMPOSTU GIOVANNA FRANCA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune dal giorno 28/03/2017 al giorno 12/04/2017 per 15 giorni consecutivi

Lula, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D.SSA CUMPOSTU GIOVANNA FRANCA

È COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DA SERVIRE PER GLI USI AMMINISTRATIVI

Lula, lì _____

IL SEGRETARIO

Timbro

_____