



Comune di Ferrandina

(Provincia di Matera)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 9 DEL 19.02.2014

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2014-2016 ai sensi dell'art. 48 D. Lgs. n. 168/2006.

*L'anno duemilaquattordici, il giorno **diciannove** del mese di **febbraio** alle ore **13,05** con la continuazione, in Ferrandina e nel Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:*

N.	COGNOME	NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1	D'AMELIO	Saverio	Sindaco	X	
2	MARZANO	Angelo	Assessore	X	
3	MAZZIOTTA	Pietro	Assessore		X
4	SINISI	Giovanni	Assessore	X	
5	ZITO	Rocco	Assessore	X	
TOTALE				4	1

E' stata assunta la presidenza dal Sig. D'AMELIO dott Saverio, Sindaco, che, constatata la legalità dell'adunanza, ha invitato la Giunta a deliberare in merito all'argomento in oggetto con l'assistenza del Segretario Comunale Sig.ra BASTA dott.ssa Francesca, verbalizzante.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 48 del D.Lgs n.198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 art. 7 comma 5);

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. Con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

PRECISATO che l'adozione del piano delle azioni positive (P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2014/2016 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. n. 196/2000;

ACQUISITO il parere, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile dell'Area Amministrativa ai sensi dell'art. 49 comma 1 e dell'art.147 bis del D.Lgs. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali",

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge,

DELIBERA

- 1- di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art.3, Legge 07.08.1990, n. 241;
- 2- di approvare il Piano delle azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2014/2016, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

- 3- di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 4- di dare mandato al Responsabile dell'Area Amministrativa, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
- 5- di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione trasparenza.

Di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione favorevole, immediatamente esecutivo ai sensi di legge.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2014/2016

(art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. del

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), istituito il 11 dicembre 2013 con Delibera di Giunta n. 307, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2014 – 2016.

Fonti normative

- l'art. 37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994 n°487, che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli: 1, comma 1, lettera c); 7, comma 1; 19, comma 5-ter; 35, comma 3, lettera c); 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n°198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n°5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- i vari contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

Tale proposta, coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo.

Il presente piano, si pone come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità sia verso l'interno dell'Ente che verso l'esterno, si prefigge di fronteggiare il fenomeno delle discriminazioni attraverso la rimozione degli

ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro propone la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che della struttura dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi. Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere.

IL QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE AL 31.12.2013:

CATEGORIE	UOMINI	DONNE	TOALE
A	15	11	26
B	4	3	7
C	17	7	24
D	2	1	3
TOTALE	38	22	60

Tra i dipendenti con funzioni di responsabilità non è stato incluso la Segretaria Comunale incaricata di posizione organizzativa.

PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE E TIPOLOGIA DI CONTRATTO

CATEGORIA A			
	UOMINI	DONNE	
<i>Tempo pieno</i>	5	0	
<i>Part-time 18 ore</i>		10	11
CATEGORIA B			
<i>Tempo pieno</i>	2	3	
<i>Part-time 18 ore</i>		2	0
CATEGORIA C			
<i>Tempo pieno</i>	17	7	
<i>Part-time 18 ore</i>		0	0
CATEGORIA D			
<i>Tempo pieno</i>	2	1	
<i>Part-time 18 ore</i>		0	0
TOTALE tempo pieno	26	11	
TOTALE part-time		12	11

PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE NEI DIVERSI SERVIZI

AREA DI APPARTENENZA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area amministrativa e socio culturale	12	14	26
Area economica e finanziaria	0	4	4
Area tecnica	20	2	22
Area di vigilanza	6	2	8

PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO

POSIZIONE ECONOMICA	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA		TOTALE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
CATEGORIA A	15	7	0	2	0	2	15	11
CATEGORIA B	1	1	3	2	0	0	4	3
CATEGORIA C	5	1	13	6	0	0	17	7
CATEGORIA D	0	0	0	0	1	1	2	1

Da un'analisi dei dati sopra esposti, si possono trarre le seguenti considerazioni:

1) vi è una prevalenza di personale di genere maschile, pari all 63.3%, rispetto al totale del personale, a dimostrazione che la politica di genere non è pienamente attuata, considerato che solo il 36.6 è rappresentato da personale femminile

2) vi è prevalenza di donne nella categoria A e parziale nella categoria C mentre vi è prevalenza di uomini nelle cat .A Area tecnica, dove è inquadrato il personale addetto alle strade ed il personale operaio, settori in cui per le mansioni proprie del settore, la presenza maschile è prevalente;

3) nei ruoli apicali, non vi è una presenza di donne come Responsabili di unità organizzative e le funzioni dirigenziali sono attribuite unicamente a dipendenti di sesso maschile;

Sarà cura della amministrazione garantire, qualora vi sia la necessità e la possibilità di effettuare nuove assunzioni nei ruoli dirigenziali, parità e pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 e dell'art. 7 del D.Lgs n. 165 del 30/03/2001, come peraltro già fatto in tutte le procedure concorsuali e selettive ad oggi bandite.

OBIETTIVI DEL TRIENNIO

Nel corso del triennio il Comune di Ferrandina intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Formare e promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Obiettivo 2. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

Obiettivo 3. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 4. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.

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

AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Area formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia

Azione 1 – Programmare percorsi formativi di almeno 12 ore l'anno rivolti alle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- ruolo e compiti delle/dei componenti dell'organismo.
- accoglienza ed ascolto.
- aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria.
- contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di Genere.
- gestione aggressività e mediazione dei conflitti.
- tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.

Area sensibilizzazione / formazione sulle pari opportunità

Azione 1 - Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti..)

A - proporre integrazione allo Statuto del Comune sulle tematiche delle pari opportunità e la violenza di genere.

B - Disseminazione di buone prassi ed implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia di Regione e Provincia e con le Consigliere di parità territoriali

Azione 2 - Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni attraverso l'aggiornamento della comunicazione del Servizio Pari Opportunità, Diffondere all'interno dell'ente, le iniziative attivate ed i risultati acquisiti sulle pari opportunità tramite l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione (portale istituzionale).

Azione 3 - Inserire un modulo di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti dall'Ente;

Azione 4 - Comitato Unico di Garanzia: promuove l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici interni ed incontri "ad hoc".

Area sensibilizzazione sulla violenza di genere

Azione 1 - Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking

A- diffondere a tutto il personale, tramite supporti informatici e cartacei, le guida di comportamento contro la violenza alle donne

B - azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente

C - azioni di sensibilizzazione sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere

Area benessere lavorativo

Azione 1 – Continuare a proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro -

Azione 2 - Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo

Azione 3 - Promuovere l'attivazione di uno sportello d'ascolto per il disagio lavorativo, anche in collaborazione con associazioni e Comitati Unici di Garanzia del territorio, con l'obiettivo di individuare ipotesi e strategie di miglioramento delle problematiche che allo sportello afferiscono, attraverso il supporto interno ed esterno all'Ente.

Azione 4 - Promuovere l'allestimento di "internet point" aziendali fruibili dal personale che non dispone di postazione elettronica in modo da metterlo in condizione di accedere a tutte le notizie dell'Ente

Area Studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità

Azione 1 – Programmare incontri di presentazione del "Comitato Unico di Garanzia" e del "Piano di Azioni Positive" con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise

Area Organizzazione del lavoro e Conciliazione

Azione 1 - Ricercare opportunità di flessibilità d'orario, anche attraverso studi e riflessioni su nuove forme di conciliazione (ad esempio banca delle ore, orario contratto...)

Azione 2 - Sensibilizzare la dirigenza sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro.

Azione 3 - implementare e sperimentare il Telelavoro. Azione che prevede la possibilità e l'opportunità di promuovere sperimentazioni sul telelavoro. con l'obiettivo di migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro e famiglia. Le cause che potrebbero determinare un mancato decollo del telelavoro è sicuramente nei problemi culturali. Con il telelavoro, infatti, l'Ente, perderebbe il "controllo" del dipendente. Il problema è che una parte delle nostre tradizioni sono saldamente ancorate ad un modo di lavorare arcaico e postbellico che pone come fondamenta la mancanza di fiducia nel lavoratore, la timbratura del cartellino e la presenza in ufficio. Eppure il telelavoro rappresenta un volano di crescita e sviluppo per gli Enti. Grazie a Internet e telelavoro, infatti, ognuno può essere produttivo da qualunque parte del mondo e in qualunque momento della giornata. Si può collaborare in rete su progetti che possono essere modificati, scambiati ed elaborati.

Azione 4 - Sensibilizzare il personale maschile sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori, anziani e disabili attraverso "Campagne interne di sensibilizzazione". Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri

Azione 5 - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente).

A - Istituzione della figura del tutor per favorire l'accompagnamento della/del dipendente e l'aggiornamento professionale. Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

B sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;

C favorevole valutazione delle richieste di part-time fatte salve le situazioni di oggettiva Impossibilità.

Area promozione della persona e della professionalità

Azione 1 – Effettuare uno studio esplorativo, sulla possibilità di promuovere convenzioni con l'Università di Potenza, su discipline inerenti gli ambiti di competenza della P.A., per far conseguire il diploma di laurea triennale al personale dell'Ente interessato. Considerato che attualmente tra il personale dipendente 4 unità possiedono la laurea 2 in categoria D e 2 in categoria A a part-time, di cui un maschio e 3 donne.

Durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato all'Albo informatico dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Firmati all'originale:

IL SINDACO

F.to: Saverio D'AMELIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

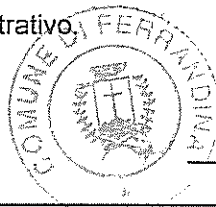
F.to: Francesca BASTA

Per conferma pareri ex art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Responsabile
Area Amministrativa
F.to: Domenico Mazziotta

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo,

Ferrandina, li 24 FEB. 2014



Il Responsabile
Area Amministrativa

Attestato di pubblicazione

Si attesta che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio di questo Comune e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi a partire dalla data odierna.

Dal giorno 24 FEB. 2014

Il Responsabile
Area Amministrativa

Attestazione di eseguita affissione

Dal _____ al _____

Il Messo Comunale

Il Responsabile
Area Amministrativa

La presente deliberazione è stata trasmessa

In elenco ai Capigruppo

Alla Prefettura

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

per decorrenza di gg.10 dalla pubblicazione (art.134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000);

per dichiarata immediata eseguibilità (art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000);

Ferrandina, li _____

Il Responsabile
Area Amministrativa
