



# **COMUNE DI FILATTIERA**

Provincia di Massa Carrara

ORIGINALE

<b>VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA</b>		<b>36</b>
<b>GIUNTA COMUNALE</b>		
<b>OGGETTO:</b>	Approvazione piano triennale delle azioni positive 2013/2015 D. LGS. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità fra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n. 246".	

L'anno duemilatredici il giorno 04 del mese di giugno alle ore 21,00 nella sala delle adunanze del Palazzo Comunale, previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, sono stati oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

<i>Lino Mori</i>	<i>SINDACO</i>	<i>P</i>
<i>Moscatelli Silvia</i>	<i>VICE SINDACO</i>	<i>P</i>
<i>Terzi Davide</i>	<i>ASSESSORE</i>	<i>A</i>
<i>Pettazzoni Sauro</i>	<i>ASSESSORE</i>	<i>P</i>
<i>Longinotti Giovanni</i>	<i>ASSESSORE</i>	<i>A</i>

Ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Partecipa il Segretario Generale dott. Luca Lazzarini, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il SINDACO dott. Lino Mori assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso:**

**che nell'ambito delle finalità espresse dalla L.125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni( D.Lgs N°196/2000,165/2001 e 198/2006) , ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2013/2016;**

**che il Decreto legislativo 23/05/2000 n° 196 " Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art 47 della legge 17/05/1999 n° 144" e , in particolare, l'art.7 comma 5 prevede:**

**- che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare , nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono , tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi**

**-che siano coinvolti , nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;**

**che con il presente Piano Triennale delle azioni positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:**

**1.alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento;**

**2.agli orari di lavoro;**

**3.all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità , anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressione economiche;**

**4.all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.**

**che la gestione del personale e le misure organizzative , compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.**

**Vista la proposta di piano di azioni positive per il periodo 2013/2016 predisposto dal competente servizio personale;**

**Visto il parere favorevole della Consigliera per le pari opportunità Corvi Francesca;**

**PRESO ATTO dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio finanziario ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n 267;**

**con voti unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge**

### DELIBERA

- 1. Di approvare, come approva con la presente, l'allegato Piano triennale delle Azioni positive 2013/2015 redatto ai sensi dell'art. 48 del Dlgs 198/2006 codice delle pari opportunità tra uomo e donna , a norma dell'art. 6 L. 28/11/2005 n. 246**
- 2. Di pubblicare il Piano sul sito istituzionale del comune di Filattiera e di trasmettere copia alla RSU aziendale e alla Consigliera di parità della Provincia di Massa Carrara.**

IL SINDACO dott. Dino Mori	IL SEGRETARIO GENERALE dott. Luca Lazzarini
-------------------------------	--

Si esprime parere, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267:

- Favorevole.  
 Contrario (le motivazioni sono inserite nell'atto deliberativo).

Filattiera, 04/06/13 il Responsabile del Servizio Amministrativo/Finanziario/Tecnico \_\_\_\_\_

*me*



Si esprime parere, in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267:

- Favorevole.  
 Contrario (le motivazioni sono inserite nell'atto deliberativo).

Filattiera, 04/06/13

Il Responsabile del Servizio Finanziario \_\_\_\_\_

Su attestazione del Messo comunale, si certifica che questa deliberazione, che si compone di n. \_\_\_\_\_ pagine, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 18.08.2000 nr. 267, è stata affissa in copia all'Albo Pretorio e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi dal 04/06/2013 AL 16/06/2013

Addi 04/06/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

(Art. 125 del D.Lgs. 18.08.2000 nr. 267)

Si attesta che della presente delibera, contestualmente all'affissione all'albo, viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari, riguardando materie elencate nell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 c.3 del D.Lgs. nr. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE

Addi \_\_\_\_\_

Piano Azioni Positive (P.A.P.)

Triennio 2012/2014

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"

## PREMESSA

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. 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 D. Lgs. 165/2001 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 .....

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli della 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 del Decreto sopra citato 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 tra uomo donna.

La Direttiva 23.05.2007 "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.

### **AZIONI**

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 1b). 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, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

- Azione 6 Pubblicazione sul sito Web del comune del presente Piano e delle iniziative in tema di pari opportunità

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune che attualmente è strutturata nel modo seguente:

lavoratori	Cat D	Cat C	Cat B	Cat A	totale
Donne	0	2	5	0	7
uomini	2	4	7	0	13

Lavoratori con funzioni di responsabilità (posizione organizzativa):

donne 0

uomini 2

RSU n. 2 uomini n. 1 donna

Segretario Comunale : attualmente sede vacante

## **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 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 e sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di . 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.