



COMUNE DI PORTO CESAREO

(Provincia di Lecce)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.102

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2013/2015

**Pareri art. 49 D.Lgs n° 267
Del 18/08/2000**

REGOLARITA' TECNICA

Parere: Favorevole

Data 25/06/2013

Il responsabile del servizio

Dott. Cosimo GRECO

REGOLARITA' CONTABILE

Parere: Favorevole

Data 25/06/2013

Il responsabile di ragioneria

Dott. GRECO Cosimo

L'anno 2013 il giorno 3 del mese di LUGLIO alle ore 12:30 nella sala del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sig. PAOLA DR.SSA CAZZELLA - IL VICE SINDACO

intervengono:

		Presente	Assente
1	Salvatore ALBANO		X
2	Paola CAZZELLA	X	
3	Luigi BALDI	X	
4	Pietro FALLI	X	
5	Nicola PELUSO	X	

Partecipa Il Segretario Comunale Avv. Fabio MARRA.

Il presidente riconosciuto legale il numero degli intervenuti dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso 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", 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;
- la Direttiva 23.05.2007 "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;

Visto che l'Ufficio competente ha predisposto una proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2013/2015, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente; Rammentato che le pubbliche amministrazioni debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del suddetto principio e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Appare, dunque, necessario interpretare, in una lettura costituzionalmente orientata del principio in oggetto, gli istituti anche in natura contrattuale che possano realmente diminuire il divario ed agevolare la rimozione di forme di discriminazione; Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso; Visto l'Artt. 48 e 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.); con voti unanimi, espressi nei modi e forma palese;

DELIBERA

1. la narrativa che precede forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2013/2015 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
3. Di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali;
4. Di trasmettere lo stesso alle organizzazioni sindacali;
5. dare al presente atto immediata eseguibilità ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - 4^A comma - del Decreto Legislativo n.267 del 18.8.2000.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

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.

Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. 31
DONNE N. 11 UOMINI N.
20

Così suddivisi per Servizio:

SERVIZI	UOMINI	DONNE	TOTALE
AA.GG e Turismo	2	2	4
Demografici	—	2	2
Finanziario	1	---	1
Assetto del Territorio	5	1	6
Servizi Sociali	—	1	1
Polizia Municipale	2	3	5
Tributi e Personale	----	2	2
Legale e Demanio	3	---	3
Urbanistica e Suap	7	----	8
TOTALE	20	11	31

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

Sindaco:

Uomo

Consiglio Comunale: n. 4 donne - n. 8

uomini

Giunta Comunale: n. 1 donna - n. 3

uomini

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	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 lavoratrici 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 lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti l'occasione

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
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 Lecce ed alla Consigliera provinciale di parità.

IL VICE SINDACO
PAOLA DR.SSA CAZZELLA

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Fabio MARRA

RELATA DI PUBBLICAZIONE

SI CERTIFICA CHE COPIA DELLA PRESENTE E' STATA AFFISSA ALL'ALBO PRETORIO DEL
COMUNE IN DATA ODIERNA E VI RIMARRA' PER 15 GIORNI CONSECUTIVI.

Porto Cesareo lì, 09/07/2013

IL MESSO COMUNALE
ALBANO Anna

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale,

ATTESTA

- o Che la presente Deliberazione è divenuta esecutiva per:
- o Decorrenza giorni 10 dall'inizio della pubblicazione (art. 34, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267)
- o Dichiarazione di immediata eseguibilità (art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267;

Lì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Fabio MARRA
