

COMUNE DI BARANO D'ISCHIA

PROVINCIA DI NAPOLI

Data Delibera: 9/07/2019

N° Delibera: 101

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021 - D. LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA" EMESSO AI SENSI DELLA LEGGE 28.11.2005, N. 246.

L'anno duemiladiciannove addi nove del mese di Luglio alle ore 13:00 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta gli Assessori Comunali.

N°	Cognome Nome	Qualifica	P/A
1	GAUDIOSO DIONIGI	SINDACO	Presente
2	BUONO SERGIO	ASSESSORE	Presente
3	DI COSTANZO DANIELA	ASSESSORE	Presente
4	DI MEGLIO RAFFAELE	ASSESSORE	Presente
5	MANGIONE EMANUELA	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Giovanni AMODIO

Il Presidente Dott. DIONIGI GAUDIOSO in qualità di SINDACO

dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Dato atto 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 progettano ed attuano i Piani di Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 “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;

Dato atto che questo Ente, con Delibera di G.C. n 140 del 09.10.2018, si è dotato del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021 predisposto dal Segretario Comunale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull’Ordinamento degli EE.LL.);

Visto il parere in ordine alla proposta di deliberazione presente, per quanto concerne la regolarità tecnica, favorevole, espresso e contenuto nel documento agli atti e da inserire nell’atto presente, ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 2000/267;

DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa e che motivano il ricorso alla presente;
2. di approvare, come con la presente si approva, l’allegato “Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;

3. di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano;
4. di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000;
5. di dare atto che la presente non comporta impegni di spesa;
6. di rendere la presente deliberazione, con separata votazione ad esito unanime favorevole, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

Piano Azioni Positive (P.A.P.)

periodo 2019 - 2021

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

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, 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.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla 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 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.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "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.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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 (...)"

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. Mantenimento del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità;
- Azione 2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- Azione 2.b). 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 3. 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 4. 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 5. 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 e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

- Azione 7. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una parità di sessi.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di Settore (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 1

Uomini: n. 4

Negli ultimi anni vi è stato un alternarsi di Segretari Comunali sia di sesso maschile che femminile.

Si prende atto, tendenzialmente, dell'equilibrio della presenza femminile tranne che nel settore vigilanza composto interamente da uomini.

Per contro, ciò è compensato dalla presenza di sei dipendenti di sesso femminile e di un dipendente di sesso maschile nei settori amministrativo-legale e demografico.

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 stesse - 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, sarà trasmesso alle competenti Autorità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Barano d'Ischia. 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.

Letto, approvato e sottoscritto:
IL PRESIDENTE
Dott. DIONIGI GAUDIOSO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni AMODIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme relazione del Messo Comunale, certifica che copia della presente deliberazione resterà affissa all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi.
dal 11/07/2019 al 26/07/2019

BARANO D'ISCHIA lì,.....

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni AMODIO

ESECUTIVITA'

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme all'Albo Pretorio del Comune e diviene immediatamente esecutiva ai sensi dell'art 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000.

BARANO D'ISCHIA lì,.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni AMODIO

E' stata comunicata con lettera, protocollo n. 5132 del 11/07/2019 ai signori capigruppo consiliari;

BARANO D'ISCHIA lì,.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni AMODIO