



COMUNE DI PORTO TORRES
PROVINCIA DI SASSARI

CODICE N. 219 10

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 01 del 08.01.2014

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2015 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. N. 198/2006.-

L'anno duemilaquattordici, il giorno otto del mese di gennaio, alle ore 9:30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

1) SCARPA BENIAMINO	SINDACO	P
2) NORCIA MAURO	ASSESSORE	A
3) PELOSO ALESSANDRA	ASSESSORE	P
4) CASULA PIERA	ASSESSORE	A
5) GASPA GAVINO	ASSESSORE	P
6) ACACCIA ANGELO	ASSESSORE	P
7) LIGAS COSTANTINO	ASSESSORE	P
8) TELLINI DAVIDE	ASSESSORE	P

Partecipa con funzioni consultive, referenti di assistenza e verbalizzanti (art. 97, comma 4, lett. A. del D. Lgs 18.8.2000, n. 267) il Segretario Generale Dott.ssa Piga Giovanna Maria.

Il Presidente, il Sindaco Scarpa Beniamino, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA

VISTO il D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267;

VISTA la Circolare del Ministero dell'Interno n. 17102 in data 07.06.1990;

PREMESSO che sulla proposta della presente deliberazione

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica ha espresso parere **favorevole**;
- il Responsabile di Ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ha espresso parere **favorevole**;



COMUNE DI PORTO TORRES

PROVINCIA DI SASSARI

Delib. G.C. n° 1 del 08/01/2014

Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2015 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. N. 198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che : "*Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*"

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro 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 direttive 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;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla nutrita presenza femminile nell'organico nelle posizioni funzionali più elevate;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non sarà soltanto 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;

RITENUTO di formalizzare secondo la previsioni del citato D. Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2013-2015 ;

VISTO il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs 18.8.2000, n. 267;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000 dal responsabile del Servizio interessato, sulla proposta della presente deliberazione, inserito in allegato al provvedimento;

CON voti unanimi legalmente resi e verificati,

DELIBERA

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2015, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
2. Il Dirigente dell'Area Personale in fase di prima applicazione del Piano adotterà tutti gli atti conseguenti per la realizzazione del primo obiettivo specifico del Piano la " costituzione del Comitato Unico di garanzia" (CUG) previsto dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che avrà tra le sue funzioni il compito di elaborare i futuri Piani triennali delle azioni positive, e per l'adozione del regolamento di funzionamento dello stesso;
3. di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
4. di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e la diffusione presso il personale dipendente;
5. di dichiarare la presente deliberazione, con votazione separata all'unanimità, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D. Lgs.267/2000.



COMUNE DI PORTO TORRES
PROVINCIA DI SASSARI

Il presente verbale, letto ed approvato, viene come appresso sottoscritto:

Il Presidente
Scarpa Beniamino

Il Segretario Generale
Dott.ssa Piga Giovanna Maria

Attesta che la presente deliberazione viene affissa in data 10 GEN. 2014 all'albo pretorio comunale al n. 45 del registro (art. 42 D. Lgs 267/2000).

Il Messo Comunale

~~Il Messo Notificatore~~
Casu Paolo

Della sujestesa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi e contestualmente comunicata in elenco ai capogruppo consiliare con il N. 630 di prot. (art. 125 D.Lgs 18.8.2000, n. 267);
Porto Torres, li 10 GEN. 2014

Il Segretario Generale
Dott.ssa Piga Giovanna Maria

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'

- Certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata mediante affissione all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal 10 GEN. 2014 al 25 GEN. 2014 (art.124, D. Lgs. 267/2000)

Il Segretario Generale

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva in data _____ a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 10 giorni consecutivi (art. 134, D. Lgs 267/2000);

Porto Torres, li

Il Segretario Generale

Piano di Azioni Positive Comune di Porto Torres

INDICE

- 1. Premessa**
- 2. Normativa**
- 3. Quadro organizzativo dell'Ente - differenze di genere**
- 4. Obiettivi generali**
- 5. Le Azioni Positive: Obiettivi specifici**
- 6. Note conclusive**



1. PREMESSA

I Piani di Azioni Positive si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale di Porto Torres per mettere in atto gli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 196 del 23 maggio del 2000. L'articolo 7 comma 5 del decreto legislativo 196 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che possano impedire la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra donne e uomini. Detti piani devono, inoltre, prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività in cui sono sottorappresentate e nelle posizioni apicali.

Le Azioni Positive sono provvedimenti specifici che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva uguaglianza di opportunità tra donne e uomini.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Punti essenziali delle Azioni Positive sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze considerate come fattore di qualità, e l'incremento del benessere di lavoratrici e lavoratori.

Inoltre le Azioni Positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Il Comune di Porto Torres, con l'adozione del presente documento non solo vuole rispondere ad un obbligo normativo, ma promuove il suo concreto impegno nell'adozione di politiche del lavoro tendenti a favorire la piena uguaglianza fra uomini e donne.

2. NORMATIVA

Le Azioni Positive, introdotte nel nostro ordinamento con la *Legge 125 del 1991*, ottengono un definitivo riconoscimento con il succitato *D.Lgs. 196 del 2000* il quale individua le prime disposizioni in materia.

Infine con il Codice delle Pari Opportunità *D.Lgs. n. 198 del 2006* si dispone che le Pubbliche Amministrazioni redigano un piano triennale di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità, la rimozione delle discriminazioni e l'adozione di modelli di gestione del personale che favoriscano la presenza femminile.

Il Codice delle Pari Opportunità richiama anche *l'articolo 57 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001*, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano:

- riservare alle donne almeno un terzo dei posti fra i componenti delle commissioni di concorso;
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella specifica amministrazione, adottando tutte le opportune misure organizzative per facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione Europea in materia di pari opportunità.



Sulla base di questi principi normativi il Comune di Porto Torres si adopera alla costituzione di un Piano di Azioni Positive per le annualità 2013/2015.

3. QUADRO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE - DIFFERENZE DI GENERE

La realizzazione del piano triennale di azioni positive tiene conto della struttura organizzativa del Comune.

Di seguito un'analisi dell'attuale situazione del personale non dirigente in servizio a tempo indeterminato (riferimento macrostruttura dopo la delibera 160 del 5.11.2013).

Si è effettuato un raffronto sulle lavoratrici e i lavoratori del Comune di Porto Torres, in base a criteri quali le categorie di appartenenza, i titoli di studio, le aree ed i settori nei quali i dipendenti svolgono la loro attività.

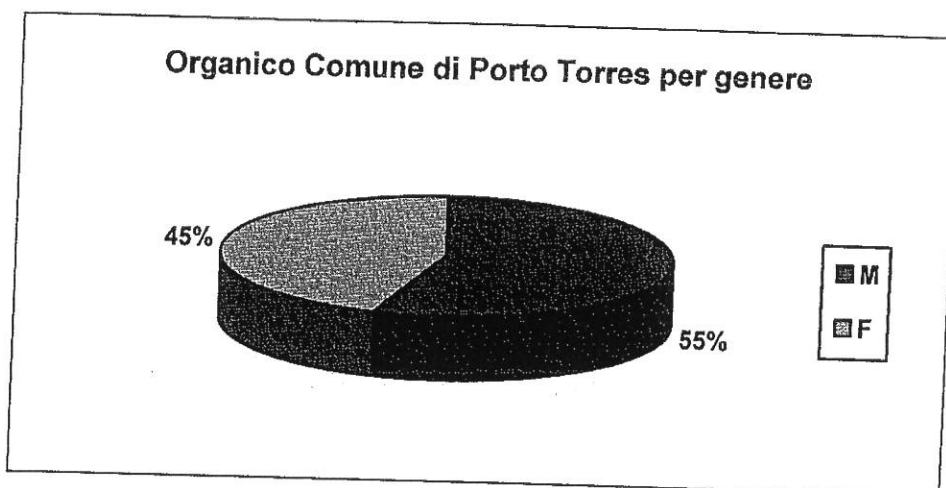


Grafico 1

Dal confronto di genere fra le differenti categorie lavorative si nota una maggiore presenza maschile nelle categorie A e B1 (vedi tabella 1). Mentre per quanto riguarda la categoria D1 la maggiore presenza femminile è considerevole (23 donne e 14 uomini). Nella totalità non si rileva comunque una forte disparità fra i due generi (vedi grafico 1), infatti il 55 % del personale risulta essere di sesso maschile, mentre il 45% di sesso femminile.

	M	F	TOT
D3	4	2	6
D1	14	23	37
C	26	28	54
B3	12	10	22
B1	24	9	33
A	7	1	8
	87	73	160

Tabella 1

Si è inoltre confrontata la presenza maschile e femminile nelle differenti Aree in cui è suddiviso il Comune di Porto Torres.

Di seguito i settori nei quali la presenza di uomini è, in maniera rilevante, più elevata di quella delle donne: l'Area Lavori pubblici, urbanistica, manutenzioni, tributi, patrimonio (70% dipendenti uomini, 30% dipendenti donne); ed il personale afferente al Sindaco (76% dipendenti uomini, 24% dipendenti donne). Si sottolinea che l'Area lavori pubblici comprende il settore manutenzioni nel quale la presenza degli operai fa registrare una componente maschile maggiore; mentre nel personale afferente al sindaco è compreso il Comando della Polizia Locale, anch'esso con una elevata presenza maschile.

Si annota inoltre come le restanti aree abbiano tutte una presenza femminile maggiore di quella maschile, seppure in maniera equilibrata, con percentuali che si aggirano attorno al 60%. Nello specifico rispettivamente: Area del Segretario Generale 60%; Area OO. II., servizi generali, personale, cultura, sport, spettacolo, istruzione, sociale 57%; Area Programmazione, controllo, finanze, bilancio, economato 58%; Area Ambiente e tutela del territorio 56%.

	M	F
Sindaco	16	5
Segretario Generale	4	6
Area OO. II., servizi generali, personale, cultura, sport, spettacolo, istruzione, sociale	24	32
Area Programmazione, controllo, finanze, bilancio, economato	8	11
Area Lavori pubblici, urbanistica, manutenzioni, tributi, patrimonio	33	14
Area Ambiente e tutela del territorio	4	5

Tabella 2

Da un raffronto fra i due generi in base al titolo di studio (Grafico 2) si rileva una differenza sostanziale fra i livelli di scolarizzazione di lavoratori e lavoratrici, nello specifico le donne sono per il 32% laureate e per il 54% diplomate, mentre gli uomini sono per il 17% laureati e per il 36% diplomati.

Tali dati rispecchiano le medie nazionali¹: l'istruzione femminile è maggiore, le donne raggiungono titoli di studio più elevati rispetto agli uomini, ne può conseguire un'età più elevata al momento dell'immissione nel mondo del lavoro.

¹ Fonte Istat: Dati sulla scolarizzazione. Pubblicazione aprile 2013.



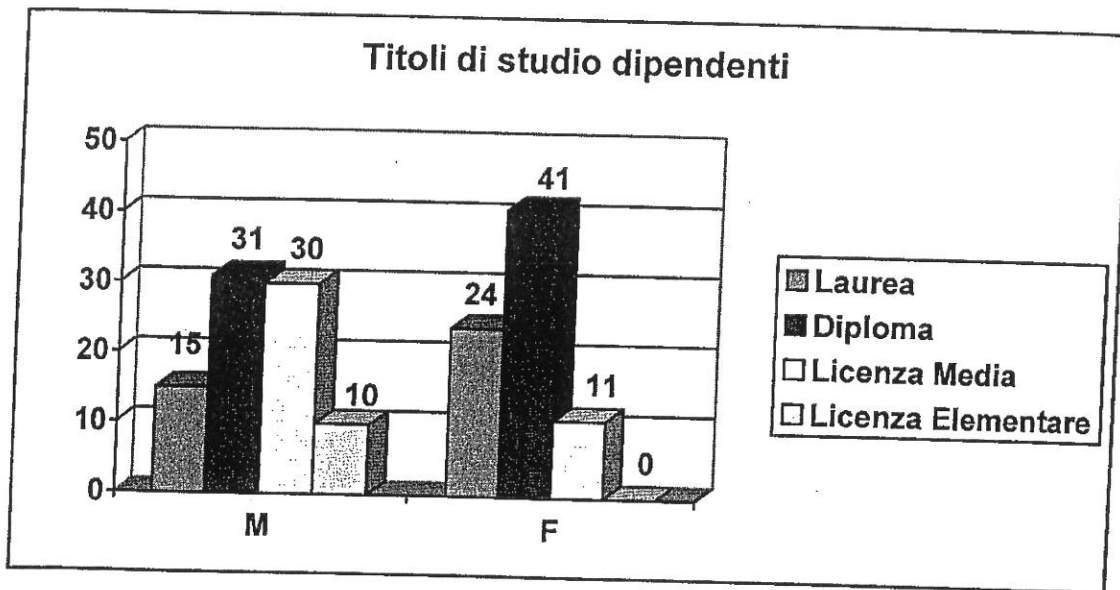


Grafico 2

4. OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

Il Comune di Porto Torres nella definizione degli obiettivi da sviluppare grazie al Piano di Azioni Positive, si ispira al principio di pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o medesime occasioni favorevoli senza alcuna discriminazione o distinzione di genere. Nella fattispecie l'Azione Positiva è intesa come strategia e concreto atto pratico destinato a stabilire l'uguaglianza delle opportunità e diffondere una cultura improntata sul rispetto delle differenze e sulla lotta alle discriminazioni di qualsiasi genere.

- Gli obiettivi generali che si vogliono raggiungere con la messa in atto delle Azioni Positive sono:
- Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
 - Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
 - Ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
 - Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
 - Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 - Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
 - Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 - Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

5. LE AZIONI POSITIVE: OBIETTIVI SPECIFICI

Le Azioni Positive predisposte dall'Amministrazione sono finalizzate a perseguire nell'arco del triennio i seguenti obiettivi.

Obiettivo 1: Costituire il Comitato Unico di Garanzia

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (da ora CUG) ha come scopo centrale tutelare le pari opportunità, la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro, contrastando ed eliminando ogni forma di violenza sessuale, morale e psichica tramite la realizzazione di azioni propositive, consultive e di verifica.

L'istituzione del CUG è prevista dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha modificato tra gli altri l'art. 57 D.Lgs. 165/2001, intervenendo in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche. Le basi per la sua costituzione sono indicate nelle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia" (del 4/3/2011) direttiva, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il CUG è uno strumento teso ad assicurare un ambiente di lavoro salubre, equo e maggiormente produttivo, occupandosi di tematiche rilevanti quali pari opportunità uomo/donna sul lavoro, antidiscriminazione e mobbing.

Il Comitato opera in stretta collaborazione con la Consigliera territoriale di parità.

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di selezione del personale.

Il D.Lgs. n. 198/06, vieta ogni discriminazione fra gli uomini e le donne sia in fase di accesso al lavoro, sia in fase di svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

In attuazione del citato decreto legislativo, la direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata il 23 maggio 2007 dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione unitamente al Ministro per i diritti e le pari Opportunità, indica come azione di importanza prioritaria la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra i generi non inferiore ai due terzi.

Partendo da questa base normativa il Comune di Porto Torres ha siglato nel 2008 un protocollo di intesa con la Consigliera Regionale di Parità per la Regione Sardegna.

Tale protocollo sottolinea l'impegno dell'Amministrazione a:

- Indicare, in tutti i concorsi pubblici e in tutte le selezioni del personale, che la ricerca è rivolta sia all'uno che all'altro sesso, fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca il requisito essenziale per la natura del lavoro e della prestazione.
- Non richiedere il possesso della patente A come requisito di partecipazione e/o titolo di merito nei bandi per l'assunzione di agenti della polizia municipale sia a tempo indeterminato che determinato. Eventualmente subordinare l'assunzione al conseguimento di essa entro un termine non inferiore ai 3 mesi dall'approvazione della graduatoria di merito.
- Elevare l'età massima richiesta per l'accesso ai bandi per assunzioni di agenti di polizia municipale sia a tempo indeterminato che determinato.
- Attribuire in fase di valutazione, nei bandi per l'assunzione di agenti della polizia municipale sia a tempo indeterminato che determinato, un punteggio significativo ai titoli scolastici (istruzione superiore e universitaria) e alla conoscenza delle lingue straniere.



- Dare precedenza, nella formazione di una graduatoria nei concorsi per l'assunzione di agenti della polizia municipale sia a tempo indeterminato che determinato, a profili professionali femminili in caso di parità di punteggio.
- Trasmettere all'ufficio della Consigliera di Parità ogni bando di concorso o avviso di selezione per consentirne una verifica di conformità dei bandi alle norme antidiscriminatorie.

In continuità con il suddetto protocollo d'intesa, al fine di utilizzare procedure di selezione del personale che garantiscano la non-discriminazione e la parità di possibilità di accesso al lavoro di tutti i partecipanti, il Comune di Porto Torres promuove inoltre:

- La presenza nelle commissioni di concorso e selezione di un numero paritario di componenti in rappresentanza di entrambi i sessi o comunque almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Obiettivo 3: Politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali

L'obiettivo è quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

A tal fine è necessario promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità.

L'Amministrazione intende promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro:

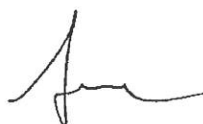
- Assicurando una risposta tempestiva alle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, in special modo per coloro che sono interessati da particolari situazioni familiari.
- Favorendo il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti previsti dal vigente regolamento sugli orari.

Obiettivo 4: Favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità

L'Amministrazione Comunale di Porto Torres nel prestare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità e i conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, sostiene l'approfondimento delle tematiche inerenti la disciplina antidiscriminatoria, la normativa in materia di pari opportunità e il mobbing, tramite corsi di formazione per i dirigenti ed i responsabili delle risorse umane così come predisposto nel succitato Protocollo d'intesa fra il Comune di Porto Torres e la Consigliera Regionale di Parità per la Regione Sardegna.

L'organismo e strumento di attuazione delle azioni previste nel presente Piano è il Comitato Unico di Garanzia, il quale prevede e propone nuovi interventi, elabora i futuri Piani triennali di Azioni Positive, monitora i dati inerenti il personale così da individuare eventuali squilibri o settori in cui uno dei generi è sottorappresentato, predispone progetti in tema di promozione delle pari opportunità fra uomini e donne che vengono realizzati dall'Amministrazione.

In questo modo il CUG assicurerà l'individuazione di iniziative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro e la conseguente diffusione di una cultura in linea con tali principi.



6. NOTE CONCLUSIVE

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontrasse la necessità o le mutate esigenze dell'Ente lo richiedessero. Un nuovo piano verrà adottato allo scadere del triennio 2013/2015.

Il Comitato Unico di Garanzia redige annualmente, entro il 30 marzo, una relazione sulla situazione del personale, sulle iniziative riguardanti le pari opportunità ed il benessere organizzativo portate avanti nell'anno precedente, facendo un resoconto di tutte le azioni positive, le proposte ed i progetti messi in atto e garantendo in questo modo un'attività di monitoraggio e rendicontazione. La relazione verrà trasmessa ai vertici politici ed amministrativi e resa disponibile a tutti i dipendenti tramite pubblicazione nell'apposita area dedicata sul sito web.

