



CITTA' DI IMPERIA

Giunta Municipale

Delibera n. 0154 del 19/05/2016

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive annualità 2016-2018

L'anno 2016, e questo dì 19 del mese di Maggio alle ore 11:30 in Imperia nella sala delle adunanze posta nella Sede comunale, si è riunita la GIUNTA MUNICIPALE per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Sono presenti i seguenti Assessori:

Zagarella ing. Giuseppe	Assente
De Bonis sig. Giuseppe	Assente
Risso avv. Fabrizio	Presente
Abbo dott. Guido	Presente
Fresia arch. Enrica	Presente
Parodi arch. Maria Teresa	Presente
Chiarini dott.ssa Enrica	Presente
Podestà dott. Nicola	Presente
Vassallo sig. Simone	Presente

Quindi sono presenti Assessori N. 7

Sono assenti Assessori N. 2.

Presiede l'adunanza l'ing. Carlo Capacci, Sindaco.

Assiste la sottoscritta Dott.ssa Rosa PUGLIA, Segretario Generale del Comune, incaricata della redazione del verbale.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che:

- l'art. 7 del D. Lgs. 165/01, come modificato dalla L. 183/10, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- il D. Lgs. 198/06 rubricato "codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246" dispone che, tra gli altri Enti, i Comuni devono progettare ed attuare piani di azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro; testualmente, ex art. 48 del Decreto 198 "...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...";

Rilevato che il Piano di Azioni Positive per le annualità 2016-2018:

- è stato illustrato ai Dirigenti dell'Ente in occasione della Conferenza dirigenti dello scorso 27 aprile 2016;
- è stato oggetto di un argomento di Giunta dello scorso 29 aprile 2016;
- è stato oggetto di una informativa in occasione della riunione della delegazione trattante area dirigenza del 6 maggio 2016 nella quale sono state recepite le osservazioni delle OO.SS. riguardanti l'obiettivo 3 (assunzioni e sviluppo carriera);
- è stato trasmesso alle OO. SS. ed alla R.S.U. con nota mail del 13 maggio 2016;
- è stato trasmesso al Consigliere di parità effettiva della Provincia di Imperia con mail del 6 maggio 2016;

Ritenuto che il Piano di azioni positive (P.A.P.) del Comune di Imperia - annualità 2016 - 2018 sia meritevole di approvazione;

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

Visto il parere favorevole formulato dal Dirigente del Settore Personale e Affari Generali, in ordine alla regolarità tecnica della proposta ai sensi dell'art.49 comma 1 del D. Lgs 18 agosto 2000 n. 267;

Visto il parere - espresso in calce - formulato dal Dirigente Servizi Finanziari, in ordine alla regolarità contabile della proposta ai sensi dell'art.49 comma 1 del D. Lgs 18 agosto 2000 n. 267;

Visto il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000 n.267;

Visto il vigente regolamento di contabilità;

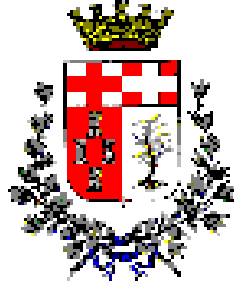
Visto lo Statuto dell'Ente;

Con votazione unanime e palese;

DELIBERA

Per le ragioni espresse in premessa integralmente richiamate e recepite:

- di approvare il piano delle azioni positive (P.A.P.) per le annualità 2016 - 2018, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/06 che si allega alla presente quale sua parte integrante e sostanziale;
 - di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente.
 - Di pubblicare la scheda della presente deliberazione nel sito "amministrazione trasparente" sottosezione livello I "provvedimenti", sottosezione livello II "provvedimenti organi politici".
 - Di memorizzare il documento originale elettronico nell'archivio documentale della Città di Imperia.
 - Di dichiarare con voti unanimi palesi la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 del D.lgs 18 agosto 2000 n.267.
-



Comune di Imperia

**Piano Azioni Positive
(P.A.P.)**

Triennio 2016 – 2018

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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.

I Decreti Legislativi 198/2006 e 165/2001 e la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità del 23 maggio 2007 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il "Piano di Azioni Positive" rappresenta, pertanto, un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Come si legge nella Direttiva 23/05/2007 "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Fonti normative

Le principali fonti normative che regolano la materia sono le seguenti:

Legge n. 125/91, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

D. Lgs. n. 267/2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";

Art. 7, 54, 54 bis e 57 del D. Lgs. n. 165/01, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. n. 198/06, "Codice delle Pari Opportunità";

D. Lgs. n. 81/08 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

D. Lgs n. 150/09 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Art. 21 della Legge n. 183/10, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

Art. 14 L. 124/2015 "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impegno (rifusione);

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Personale Dipendente del Comune di Imperia

Il personale dipendente in servizio a **tempo indeterminato** presso il Comune di Imperia alla data del **31 dicembre 2015** è indicato nel seguente prospetto, predisposto in base alle differenze di genere:

	Dirigenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Totale	%
Donne	1	8	37	92	26	30	194	55,43%
Uomini	7	7	22	53	30	37	156	44,56%
Totale	8	15	59	145	56	67	350	100,00%

A tale quadro si aggiunge il personale assunto a **tempo determinato** - sempre riferito all'annualità 2015 - indicato nei seguenti prospetti:

Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

	Dirigenti	%
Donne	1	50,00%
Uomini	1	50,00%
Totale	2	100,00%

Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000.

	Dirigenti	%
Donne	1	100,00%
Uomini		
Totale	1	100,00%

Contratti di collaborazione coordinata e continuativa:

		%
Donne	2	100,00%
Uomini		
Totale	2	100,00%

Contratti di lavoro a tempo determinato:

	Dirigenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Totale	%
Donne			1	1		2	4	66,7%
Uomini				1		1	2	33,30%
Totale			1	2		3	6	100,00%

Contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del D.Lgs. n. 267/2000:

	Dirigenti	Cat. D3	Cat. D1	Cat. C	Cat. B3	Cat. B1	Totale	%
Donne			1				1	33,30%
Uomini				1			2	66,70%
Totale			1	1			3	100,00%

Agenti di Polizia Municipale a tempo determinato (stagionali):

	Cat. C	%
Donne	2	50,00%
Uomini	2	50,00%
Totale	4	100,00%

Obiettivi

Nel corso del triennio il Comune di Imperia intende realizzare un piano di azioni positive teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1

Conciliazione e flessibilità

Il Comune di Imperia si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- consentire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita; - concordare particolari forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, 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;
- favorire e incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.
- promuovere e favorire l'uso del telelavoro, nei termini previsti dall'art. 14 della legge 124/15, come alternativa periodica alla presenza giornaliera sul posto di lavoro in tutti quei casi in cui sia necessario conciliare vita professionale e familiare attraverso significative modificazioni organizzative (periodi facoltativi dopo la nascita di bambini, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue in momenti cruciali della crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio, etc.) senza incorrere in una diminuzione consistente dello stipendio e quindi in una limitazione dell'autonomia economica e senza subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, laddove l'attività lavorativa sia compatibile e non abbia relazioni con il pubblico.

Obiettivo 2

Reinserimento lavorativo del Personale assente da lungo tempo a vario titolo

Strutturazione di una procedura per il "buon rientro" dei dipendenti assenti per un lungo periodo a vario titolo (congedo per maternità o paternità, malattie, ecc). Saranno previste speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Deve essere assicurata a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità

e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal Personale.

Obiettivo 3

Assunzioni e sviluppo carriera

Il Comune di Imperia si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun sesso. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Imperia valorizza attitudini e capacità personali. I sistemi premianti selettivi, seguono logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Obiettivo 4

Formazione

Il Comune di Imperia, nel rispetto degli artt. 4, c. 4 e 57, c. 1, lett. c) del D. Lgs. 165/2001, dell'art. 23 del CCNL 1.4.99, tenendo conto dei vincoli della finanza pubblica vigenti si impegna a garantire:

- la formazione e l'aggiornamento di tutto il Personale senza discriminazione di genere;
- modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare, ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolare in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Obiettivo 5

Garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle Persone

Il Comune di Imperia si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari al personale dipendente sullo stress e il benessere sul posto di lavoro realizzato in collaborazione con il Responsabile della Sicurezza e protezione ed il Medico competente.
- rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere.

Obiettivo 6

Promozione del C.U.G.

Il Comune di Imperia si impegna a rinnovare il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183 ed della Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità. Particolare è il ruolo chiave del C.U.G per la valorizzazione del principio delle pari opportunità, della tutela da ogni forma di discriminazione e del benessere organizzativo di tutti i lavoratori. Tale Comitato esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso demandate, ha durata quadriennale ed ha composizione paritetica. Pertanto, è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione comunale. Sostituisce, unificando le competenze, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio 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 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.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Dirigente competente esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta ai sensi dell'art. 49 primo comma del T.U. 18.8.2000 n. 267.

F.to digitalmente dal Dirigente competente o suo delegato

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il sottoscritto Dirigente dei Servizi Finanziari esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta ai sensi dell'art. 49 primo comma del T.U. 18.8.2000 n. 267.

**F.to digitalmente dal Dirigente dei Servizi Finanziari
Dott. Alessandro NATTA o suo delegato**

Letto, approvato e sottoscritto.

**Il Sindaco
Ing. Carlo Capacci
(firmato digitalmente)**

**Il Segretario Generale
Dott.ssa Rosa Puglia
(firmato digitalmente)**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che l'avanti verbale verrà pubblicato all'Albo pretorio del Comune di Imperia e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi divenendo pertanto esecutivo l'11° giorno successivo alla pubblicazione ai sensi dell'art.134 c.3 T.U.E.L. 267/2000.

**F.to digitalmente dal Segretario Generale
Dott.ssa Rosa PUGLIA o suo delegato**
