



# COMUNE di FORMIA

Provincia di Latina

## COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N.109**

**del 06.05.2015**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015-2017**

L'anno duemilaquindici addì 06 del mese di Maggio alle ore 16.00  
nella residenza Municipale si é riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg.ri:

COGNOME	NOME	QUALIFICA	PRESENTE
BARTOLOMEO	Sandro	Sindaco	SI
MANZO	Maria Rita	Vice Sindaco	SI
D'ELIA	Francescopaolo	Assessore	SI
MARCIANO	Claudio	Assessore	SI
MASIELLO	Giuseppe	Assessore	NO
SPERTINI	Fulvio	Assessore	SI
TALAMAS	Eliana	Assessore	NO
ZANGRILLO	Eleonora	Assessore	SI

Partecipa il Segretario Generale **Dott.ssa Rita Riccio**

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco **Dott. Sandro Bartolomeo** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**ESAMINATA** l'allegata proposta di deliberazione del **SETTORE ECONOMICO E FINANZIARIO**;

**Visti i pareri espressi ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147-bis, comma 1 del D.Lgs. 267/2000**

- Dal Responsabile del **SETTORE Economico e Finanziario, Dott.ssa Tiziana Livornese** in ordine alla regolarità tecnica;
- Dal Responsabile del **SETTORE Economico e Finanziario, Dott.ssa Tiziana Livornese** in ordine alla regolarità contabile;

**Con voti unanimi favorevoli, palesemente espressi.**

### **DELIBERA**

1. Di approvare, l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrale e sostanziale del presente provvedimento.
2. Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, ricorrendone i motivi di urgenza di cui all' art. 134 comma 4 del D.Lgs 267/2000, il presente provvedimento immediatamente eseguibile.



## Comune Di Formia Provincia di Latina

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015-2017.**

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

- Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e sue s.m.i., “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che, all’art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio;
- Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e sue s.m.i., “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” che al capo IV “Promozione delle pari opportunità”, promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all’art. 48, comma 1, che “... i Comuni ... 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 tra uomini e donne.”;
- Vista la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, avente la finalità di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ribadendo, all’art. 3, che le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone sono, tra le altre, l’adozione di piani triennali di azioni positive;
- Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e, pertanto, l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- Precisato che l’adozione del Piano delle azioni positive ( cd. P.A.P.) non deve essere solo 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;
- Visto lo Statuto Comunale che all’art. 1 “riconosce e promuove le azioni positive necessarie alla realizzazione delle pari opportunità tra donne e uomini”;



## **Comune Di Formia**

### **Provincia di Latina**

- Visto l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG ) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;
- Preso atto che con deliberazione G.C. n. 182 del 20.06.2014 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2014-2016;
- Considerata la necessità di adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2015-2017 con l'obiettivo di attuare quelle misure speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità ed opportunità tra uomini e donne;
- Dato atto che, in considerazione della succitata normativa, si rende necessario formulare azioni che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo delle lavoratrici del Comune di Formia;
- Atteso che è stato elaborato un Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017, in allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- Ritenuto detto Piano confacente alla realtà lavorativa del Comune di Formia;
- Visto il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- Visto il D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- Visto il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- Visto lo Statuto Comunale;

### **PROPONE**

per tutto quanto espresso in premessa che qui si intende riportato e trascritto,

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017 del Comune di Formia “ allegato A” che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, redatto nel rispetto delle disposizioni vigenti;
2. di trasmettere, in conformità all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, copia della presente deliberazione agli organi ivi previsti (Rappresentanza sindacale dell'Ente; organismi territorialmente



## **Comune Di Formia**

### **Provincia di Latina**

competenti in materia di pari opportunità), dando atto che il Piano potrà essere suscettibile di integrazioni a fronte di eventuali motivate richieste di detti organi;

3. di demandare l'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017 a tutti i Dirigenti di Settore, al fine di dare organica attuazione alle azioni intraprese nell'ambito dei vari settori dell'Amministrazione;
4. di dare atto che alla eventuale copertura di oneri finanziari derivanti dall'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017 si provvederà mediante successivi provvedimenti di impegno di spesa.



**Comune Di Formia**  
**Provincia di Latina**

**Oggetto: Piano triennale 2015-2017 delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art.48, comma 1 del d.lsg.n.198/2006.**

Ai sensi dell' art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n.267, sulla presente proposta deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime Parere: FAVOREVOLE

---

---

---

Data \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE del Settore  
IL DIRIGENTE  
Dott.ssa Tiziana Livornese

Per quanto concerne la regolarità contabile Parere: FAVOREVOLE

---

---

Data \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE del Settore  
IL DIRIGENTE  
Dott.ssa Tiziana Livornese



## **Comune di Formia**

**Provincia di Latina**

### **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015/2017**

#### **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.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, avente ad oggetto "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni 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.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutata a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito di intervento.

Infatti, azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.



## OBIETTIVI DEL PIANO

Nel corso del triennio 2015 – 2017 il Comune di Formia intende realizzare un Piano di Azioni Positive basato al raggiungimento dei due seguenti obiettivi generali :

Obiettivo 1 : Formazione, Salute e Benessere

Obiettivo 2 : Conciliazione tra tempo / lavoro e tempo / personale e familiare

Gli obiettivi del Piano si concentrano sulle pari opportunità ma non tralasciano la prevenzione e/o la rimozione di qualunque forma discriminatoria

DIPENDENTI DI RUOLO AL 31 -12-2014	224 unità
DONNE	67 unità-30%
UOMINI	157unità-70%

Come si può evincere dalla tabella sopra riportata, si tratta di una popolazione prevalentemente maschile. Va segnalato però come con il crescere delle categorie e della professionalità la popolazione femminile aumenta in modo direttamente proporzionale.

DONNE IN CATEGORIA B : 19 %
DONNE IN CATEGORIA C : 35 %
DONNE IN CATEGORIA D : 46 %
DONNE IN DIRIGENZA : 57 %

Altra caratteristica su cui vale la pena focalizzare l'attenzione è l'età media elevata (52 anni)

### **OBIETTIVO 1 : Formazione , Salute e Benessere**

In tutte le PA, alla maggior parte dei dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Nonostante i paradossali vincoli imposti dalla normativa alla possibilità di spesa per le attività formative negli enti pubblici , il Comune di Formia consente ai propri dipendenti di partecipare a corsi di formazione sia esterni che residenziali. Statistiche appropriate ed obiettivi saranno istituiti entro il mese di Luglio 2015 al fine di dotarsi di una misurazione che consenta l'obiettività del dato.

I piani di formazione seguiranno i seguenti argomenti :

1. Sostegno alla motivazione a quelle lavoratrici che , ai sensi della riforma Fornero hanno visto posticipata l'uscita dal lavoro
  - 1.1. Bilancio delle competenze finalizzato alla conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti
  - 1.2. Messa a punto di un modello formativo sperimentale e utile alla programmazione in termini di Risorse Umane
2. Valorizzazione dei lavoratori con problematiche di disabilità con l'obiettivo di migliorare la loro qualità della vita all'interno del luogo di lavoro
  - 2.1. Predisposizione di una banca dati delle competenze per un miglior impiego delle risorse umane
  - 2.2. Proposta formativa incentrata all'autostima e sulla consapevolezza di sé
  - 2.3. Azioni di sensibilizzazione e diffusione delle "Buone Pratiche".
3. Costituzione del Comitato Unico di Garanzia
  - 3.1. Formazione ai membri stessi sul quadro legislativo, in particolare sui temi delle pari opportunità e sulle specifiche problematiche aziendali.
  - 3.2. Formazione di 6 ore obbligatorie a dirigenti e P.O. La partecipazione può essere legata ai meccanismi di valutazione delle performance individuali.

## **OBIETTIVO 2 : Conciliazione tra tempo/lavoro e tempo/personale e familiare**

### **1. Orari Agevolati**

Verificare la fattibilità e conseguentemente sperimentare , a decorrere dal 2015 un ulteriore livello di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei dipendenti in condizioni di maggior disagio nella conciliazione tra lavoro e famiglia, evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione.

Si tratterebbe di introdurre una diversa tipologia di Part Time (ipotesi all'83%), ovviamente a seguito di verifica di fattibilità da parte degli uffici competenti dell'Amministrazione

La tipologia oraria agevolata potrebbe essere riconosciuta ai dipendenti del Comune di Formia a tempo pieno e indeterminato, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, che presentano particolari situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare (vedi ai sensi della legge 104/92) , genitori di figli, anche affidatari o adottivi, di età inferiore a 11 anni; familiari affetti da gravi patologie, documentate , che richiedono terapie salvavita, etc, per un

periodo limitato (ad esempio 1 anno), da correlare strettamente al permanere delle condizioni di difficoltà.

## **2. Telelavoro**

E' già stato trattato l'argomento durante un apposito incontro con i dipendenti, che hanno avuto la possibilità di conoscere direttamente il funzionario del Comune di Torino, responsabile della sperimentazione in atto in quel Comune.

E' per noi ancora residuale e soffre di un limite culturale diffuso in quanto non si colgono in pieno le implicazioni di promozione della responsabilità e dell'autonomia professionale dei dipendenti.

Si ritiene quindi possibile e praticabile l'implementazione del telelavoro per le lavoratrici ed i lavoratori che svolgono funzioni in cui non è previsto il rapporto diretto con il pubblico e facilmente collocabili in un luogo diverso dall'ufficio.

La definizione dei potenziali fruitori richiederà un accordo tra l'Amministrazione Comunale e le OO.SS., sulla cui base si potrà effettuare una verifica delle postazioni telelavorabili, settore per settore.

## **3. Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli**

Conciliare lavoro e dimensione familiare richiede un uguale coinvolgimento tra i generi sia nella vita quotidiana sia nella cura dei figli.

E' inutilizzata per lo più la possibilità di congedo parentale anche per i padri.

Si ritiene utile promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge 53/2000 finalizzata anche ad una riflessione sul ruolo dei padri e sul possibile contributo alla gestione della quotidianità familiare.

Definire inoltre un sistema di convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano agevolazioni tariffarie che potrebbero riguardare non solo servizi di assistenza, ma anche il benessere personale, le palestre, le farmacie ecc.

## **4. Valorizzazione e promozione del benessere organizzativo**

Valorizzazione dei dirigenti che individuano nelle proprie strutture soluzioni organizzative innovative, coerenti con le linee guida dell'organizzazione e con le norme interne, finalizzate ad ampliare la concreta applicazione dei strumenti di conciliazione, sulla base di un confronto con i propri dipendenti.

## **MONITORAGGIO DEL PIANO**

Il Comune di Formia attiverà un percorso di valutazione sotto la responsabilità del Responsabile del Personale sulla base delle risorse disponibili.

Il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nella apposita sezione Amministrazione Trasparenza.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché alla sua scadenza sia possibile un adeguato aggiornamento.

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE

*f.to Dott. Sandro Bartolomeo*

IL SEGRETARIO GENERALE

*f.to Dott.ssa Rita Riccio*

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

- X è stata affissa in copia a questo Albo Pretorio on line, come prescritto dall'art. 124, comma 1, D.Lgs 267/2000 e dall'art. 32 della legge n.69/2009, a decorrere dal **07.05.2015** e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi;
- X viene comunicata ai Capogruppo Consiliari ai sensi dell' art. 125 comma 1 D.Lgs 267/2000;
- viene comunicata al prefetto ai sensi art. 135 comma 1 D.Lvo 267/2000
- X è esecutiva perché dichiarata immediatamente eseguibile (4° c. dell'art. 134 D.Lgs 267/2000).

per la pubblicazione

Il messo comunale

*f.to Giancarlo Gionta*

li **07.05.2015**

Il Segretario Generale

*f.to Dott.ssa Rita Riccio*

- =====
- Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_: perché decorso il decimo giorno dalla sua pubblicazione

Il Segretario Generale

li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

L'Istruttore Amministrativo

Dott.ssa Ernestina Tagliatela

Formia 07.05.2015

