

COMUNE DI BOSNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL SINDACO

N. 6 DEL 13.01.2015

OGGETTO: Approvazione Piano triennale 2015/2017 per le azioni positive a favore delle pari opportunità.

L'anno duemilaquindici, addì tredici del mese di gennaio alle ore 12,30, nella Sede Municipale, alla presenza del Segretario comunale D.ssa Roberta Beltrame,

IL SINDACO

ASSUNTE LE FUNZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2015/2017 PER LE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'.

IL SINDACO ASSUNTE LE FUNZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

Visti:

la legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni per la realizzazione delle pari opportunità uomo - donna nel lavoro";

il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (artt. 7, 54 e 57);

il D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante la "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17.05.1999 n. 144" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, il quale prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246, che, all'art. 48, prevede espressamente l'obbligo di redazione dei Piani triennali di azioni positive;

la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche";

Rilevato che questo ente deve provvedere alla adozione del piano triennale delle azioni positive, di cui all'art. 48 del citato D. Lgs. 198/2006;

Atteso che in caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, ai sensi del quale gli Enti inadempienti non possono assumere nuovo personale;

Richiamata la precedente deliberazione di GC n. 14 del 28.02.2012 con cui è stato approvato il piano triennale 2012/2014 delle azioni positive;

Rilevato che occorre procedere, in continuità con il precedente, alla approvazione del piano per il triennio 2015/2017;

Vista la allegata proposta di piano di azioni positive relativo al periodo 2015/2017, predisposto dal competente Responsabile del Servizio Personale;

Ritenuto il predetto piano meritevole di approvazione;

Visto il vigente Statuto comunale;

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione il Responsabile del servizio Personale ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa,

- 1) di approvare il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2015/2017 ai sensi del D.L.gs 196/2000 e del D.Lgs. 198/2006, che viene allegato alla presente deliberazione come parte integrante;
- 2) di trasmettere copia della presente deliberazione al Centro Provinciale di Parità (istituito presso l'Amministrazione Provinciale di Pavia), alla RSU e alle rappresentanze sindacali;
- 3) di dichiarare successivamente il presente atto immediatamente eseguibile.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

ANNI 2015-2016-2017

(art. 7, comma 5, D.Lgs. 196/2000 e art. 48 D.Lgs. 198/2006)

Premessa

Il D.Lgs. 196/2000 ed il D.Lgs. 198/2006 prevedono che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lettera c, D.Lgs. 165/2001).

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, ai sensi del quale gli Enti inadempienti non possono assumere nuovo personale.

Con la direttiva del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche", le Pubbliche Amministrazioni vengono chiamate a dare attuazione a quanto stabilito dal legislatore.

Obiettivi

Gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere si ispirano ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative, soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico del Comune

Le politiche del lavoro adottate nel Comune negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione nel rispetto dei vincoli di spesa) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'ente.

I dati sotto riportati dimostrano, nonostante l'organico sia davvero molto ridotto, come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro. Pertanto, il piano triennale delle azioni positive del Comune non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

categoria	donne	Uomini	Totale
Cat. D Responsabile di servizio	1	0	1
Cat D Responsabile di servizio a tempo determinato e part time	0	1	1
Cat. C	0	2	2
Cat. B	0	1	1
Totale	1	2	5

Il Segretario Comunale è una donna.

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

Nel rispetto degli artt. 7, commi 4 e 57, comma 1 lettera c, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 01.04.1999, si prevedono le seguenti azioni positive:

- a) procedere, a scadenza, al rinnovo della composizione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di cui all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183), istituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 28.02.2012 e disciplinato in ossequio alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;
- b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, nel rigoroso rispetto dei vincoli di spesa;
- c) adottare, ove possibile, modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità;
- d) riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissione di concorso o selezione;
- e) garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale;
- f) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.;
- g) consentire per particolari esigenze la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time;
- h) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- i) valutare le prestazioni ed i risultati: tra i vari criteri non è consentita la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende

prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica;

l) realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro;

m) applicare puntualmente la vigente normativa in materia di congedi parentali ed informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa;

n) sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità;

o) realizzare eventuali azioni di formazione e sensibilizzazione sui temi delle parità e delle pari opportunità, dell'uguaglianza uomo-donna, del mobbing.

COMUNE DI BOSNASCO
PROVINCIA DI PAVIA

Allegato alla deliberazione di GC n. 6 del 13.01.2015

OGGETTO: Approvazione Piano triennale 2015/2017 per le azioni positive a favore delle pari opportunità.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. n. 267/2000:

Il sottoscritto, individuato con provvedimento del Sindaco **Responsabile del Servizio Personale** esprime **parere favorevole** in ordine alla **regolarità tecnica** della proposta di deliberazione in oggetto.

Bosnasco, 13.01.2015



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Rag. Anna Maria Molinaro

Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 13.01.2015

IL SINDACO
f.to rag. Flavio Vercesi

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott.ssa Roberta Beltrame

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che il presente verbale viene affisso all'albo pretorio di questo Comune il giorno 21 GEN 2015 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Bosnasco, 21 GEN 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott.ssa Roberta Beltrame

Nello stesso giorno in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo consiliari ai sensi del D. Lgs. n° 267 del 18.8.2000.

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Bosnasco, 21 GEN 2015



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Roberta Beltrame

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____
per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134 comma 3 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Roberta Beltrame

Bosnasco, _____