



COMUNE DI MONTE MARENZO

PROVINCIA DI LECCO

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

NR. 9 DEL 08-02-2017

OGGETTO: ESAME E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2017/2019 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198

L'anno duemiladiciassette addì otto del mese di Febbraio, alle ore 14:00, nella UFFICIO DEL SINDACO, si è riunita la Giunta Comunale,

Cognome e Nome		Presenti	Assenti
COLOMBO PAOLA	SINDACO	X	
MILANI ROBERTO	ASSESSORE		X
MILANI SAULO	ASSESSORE	X	
Presenti - Assenti		2	1

Partecipa alla seduta il ROSA RENDA, Segretario Comunale.

Il sig. PAOLA COLOMBO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Quindi, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Proposta n° 22 del 14-02-2017

Oggetto: ESAME E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2017/2019 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198

Presentata dal Servizio: UFFICIO SEGRETERIA

Allegati: 1

Richiamato il Decreto Legislativo 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"

Premesso che:

- L'art. 48 del richiamato Codice delle pari opportunità dispone: "(.....) le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, (.....) 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, (.....) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi",
- "A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione;
- Il piano ha durata triennale;
- La mancata approvazione del piano comporterebbe le sanzioni di cui all'art. 6 comma 6 del Decreto Legislativo 165/2001 e s.m.i.. "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono (....) non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

VALUTATA la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente i vari settori dell'Ente;

RITENUTO di formalizzare, secondo le previsioni del citato D. Leg.vo n. 198/2006 su apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2017/2019.

VISTO ed esaminato lo schema di "Piano triennale delle Azioni Positive" per il periodo 2017-2019 predisposto dal Segretario comunale, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale;

RITENUTO il suddetto Piano rispondente alle esigenze organizzative, alla realtà ed alle dimensioni di questo Ente;

RAVVISATA la propria competenza in merito all'approvazione del suddetto piano trattandosi di atto riguardante la gestione del personale dipendente;

PRESO ATTO che nel predetto piano è prevista la costituzione da parte dell'Ente del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) di cui all'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2011, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 e sulla base della Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministero delle Pari Opportunità del 4 marzo 2011;

VISTI:

- Il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- Il D. Lgs. 165/2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Il D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28.11.2005, n. 246";

Visto l'allegato parere;

A voti unanimi legalmente espressi nei modi e nelle forme di legge:

DELIBERA

Di richiamare e confermare integralmente i contenuti della premessa, che vengono a costituire il presente punto della deliberazione;

Di approvare l'allegato "Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità", per il triennio 2017/2019, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e s. m. i.;

Di dare atto che l'Amministrazione comunale si impegna:

- A provvedere al controllo in itinere del piano in oggetto al fine di monitorare e adeguare tempi e modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo;
- Alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) di cui all'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2011, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 e sulla base della Direttiva del Ministero per la pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministero delle Pari Opportunità del 4 marzo 2011;

Di disporre la:

- Pubblicazione del suddetto Piano all'albo pretorio on-line e sul sito internet istituzionale dell'Ente;
- Trasmissione del suddetto Piano delle organizzazioni sindacali territoriali ed alla R.S.U. dell'Ente;

Di dichiarare con successiva e unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
PAOLA COLOMBO

Il Segretario
ROSA RENDA

[X] Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Il Segretario
ROSA RENDA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.



COMUNE DI MONTE MARENZO

Provincia di Lecco

PARERE EX ART. 49 D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N.267, PROPOSTA DELIBERAZIONE RIGUARDANTE:
**ESAME E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2017/2019 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI
PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198**

Il sottoscritto, responsabile del UFFICIO SEGRETERIA, formula il proprio parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Monte Marenzo, Lì 08-02-2017

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO
PELLEGATTA MARIA DANIELA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 22 del 14-02-2017
--

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate

COMUNE DI MONTE MARENZO
PROVINCIA DI LECCO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Atto di Deliberazione di Giunta Comunale N° 9 del 08-02-2017, avente ad oggetto ESAME E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2017/2019 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198, pubblicata all'albo pretorio di questo ente dal 15-02-2017 al 02-03-2017 dell'art. 124 comma i, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, Legge 18.06.2009, n. 69.

Lì, 15-02-2017

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI
PELLEGATTA MARIA DANIELA

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2017-2019

ART. 48 D.LGS. 11 APRILE 2006 N. 198

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 che indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana ed in applicazione della seguente normativa:

- Legge 10 aprile 1991 n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Decreto Legislativo 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";
- 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", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- Legge 04 novembre 2010 n. 183, "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";
- Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04 marzo 2011 ad oggetto "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";
- Decreto Legislativo 30 marzo 2011 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare l'art. 57 "Pari opportunità";

ed in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 recante "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", è stato elaborato il Piano di azioni positive per il triennio 2017/2019.

Secondo quanto disposto dalle sopra richiamate normative, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Monte Marenzo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, oltre

a garantire l'attivazione di strumenti per promuovere le reali opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il presente piano si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2016

DIPENDENTI N. 6

DONNE N. 4

UOMINI N. 2

Così suddivisi per:

- categoria / ruolo

CATEGORIA/RUOLO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. "D" – Posizione Organizzativa	1	1	2
Cat. "C"	2	0	2
Cat. "B .. "	1	1	2
TOTALE	4	2	6

- area

SERVIZIO		DONNE	UOMINI	TOTALE
Finanziario	Cat. D		1	1
Finanziario	Cat. C	1		1
Affari generali	Cat. D	1		1
Polizia Locale	Cat. C.	1		1
Affari generali	Cat. B	1		1
Patrimonio – area tecnica manutentiva e urbanistica ed edilizia privata	Cat. B		1	1
TOTALE		4	2	6

la RSU del Comune è costituita da: n. 1 uomo

In considerazione della situazione dell'organico come sopra prospettata, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto risulta maggiore di quella maschile e pertanto il piano delle azioni positive non potrà che essere orientato a:

- presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale;
- agevolare le/i dipendenti, dando la possibilità a tutte/i di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione, in un luogo di lavoro caratterizzato da benessere ambientale ed organizzativo, privo di particolari disagi;
- promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Non si prevedono comunque istituti che privilegino l'assunzione o la promozione di personale di sesso maschile o femminile (art. 48 comma 1 D.Lgs. 198/2006).

LE AZIONI POSITIVE

Promuovere:

- un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- un'indagine sullo stress lavorativo conseguente alla distribuzione dei carichi di lavoro.

Garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- b) adottare 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;
- c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

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.;

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate e dovranno essere compatibili con esigenze di funzionalità dei servizi.

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

MONITORAGGIO

Sarà cura del Segretario Comunale relazionare annualmente alla Giunta comunale in ordine allo stato di attuazione del piano.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente, reso disponibile per il personale dipendente del Comune negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti e trasmesso per conoscenza alle RSU e alle organizzazioni sindacali.

Il medesimo manterrà la propria efficacia sino all'approvazione di un nuovo piano.