

LA GIUNTA COMUNALE

Delib.N. 22
del 30/01/2018

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2018.2020

RITENUTA la propria competenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, avente ad oggetto "Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli enti locali".

Considerato che la legge n.125 del 10 aprile 1991 prevede l'attuazione di una serie di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

Visti:

- l'art. 57 del D.Lgs. n.165 del 30.03.2001 .Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. come novellato dall'art. 21 della L. 183/2010;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 .Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge del 28.11.2005 n. 246., che prevede l'obbligo di adottare piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- la Direttiva del 23.05.2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Considerata la necessità di adottare il Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle Pari Opportunità nella Pubbliche Amministrazioni siano oggetto di pianificazione;

Visto l'art.21 della legge 183/2010;

Visto che, in ottemperanza a quanto previsto nel citato D.L.vo 198/2006, il Piano Triennale delle Azioni Positive predisposto da questo comune sarà inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Varese e che ne verrà data informativa alle OO.SS.;

Valutata la necessità di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018 – 2020 che allegato sub lettera "A" al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18/8/00 n° 267 dal responsabile affari generali;

Con voti unanimi favorevoli, resi per alzata di mano;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018 – 2020, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, allegato al presente atto, sub lettera "A", facente parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di trasmettere per opportuna conoscenza, copia del Piano allegato al seguente atto alla Consigliera di parità della Provincia di Varese.
3. Di trasmettere altresì apposita informativa alle OOSS ed al RSU.
4. Di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Germignaga per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione

delle disposizioni di cui alla Legge n. 69/2009 ed in via permanente nella sezione amministrazione trasparente.

5) Di comunicare il presente atto ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125 D.Lgs.267/00.

6) Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.lgs. 267/2000, con separata votazione unanime resa per alzata di mano.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2018-2020

Art. 48 Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198



Premessa

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo d'ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento nelle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

2) Situazione attuale:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 01/01/2018), presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	5	1	0	7
tempo pieno	1	4	1	0	6
tempo ridotto	0	1	0	0	1
Uomini	3	2	3	1	9
tempo pieno	3	2	3	1	9
tempo ridotto	0	0	0	0	0

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Area", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Donne	1
Uomini	2
Totale	3

A ciò si aggiunge un responsabile di area uomo assunto ex art 110 II comma Tuel.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

In ogni caso le politiche assunzionali sono attualmente ancorate a rigidi parametri normativi che non consentono grandi margini di manovra.

3) Obiettivi ed azioni positive del piano:

Di seguito vengono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità, attraverso:

- o l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
- o il consolidamento della Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi;
- o il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti concordati;
- o il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;
- o azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia;
- o il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.

Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza.

Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera, prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Agevolare l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Partecipazione a corsi di formazione qualificati.

E' garantita a tutti i dipendenti, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con quelli delle lavoratrici.

Sviluppo carriera e professionalità.

Opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;

Commissioni di concorso e bandi di selezione.

In tutte le commissioni esaminatrice dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di genere maschile e femminile in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

4) Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune, sezione Amministrazione Trasparente.

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

Acquisito il parere favorevole ex articolo 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267, espresso:
dal Responsabile dell'Ufficio Segreteria in ordine alla regolarità amministrativa;
dal Responsabile dell'Ufficio Ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

IL RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA

F.to: (Ottavio Verde)

IL RESPONSABILE DELLA RAGIONERIA

F.to: (Rag. Anna Torri)

N. 22 Reg. Delib.

Letto il presente verbale di deliberazione, viene approvato e firmato come segue:

Il Presidente
F.to : FAZIO MARCO

Il Segretario Comunale
F.to : Ottavio Verde

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione pubblicata in copia all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 12-feb-2018 al 27-feb-2018 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

addì 12-feb-2018

Il Segretario Comunale
F.to:Ottavio Verde

Contestualmente all'affissione all'albo il giorno 12-feb-2018 la presente delibera viene comunicata in elenco ai capi gruppo consiliari (art. 125, D.Lgs. 267/00).

Il Segretario Comunale
F.to:Ottavio Verde

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

li,12-feb-2018



Il Segretario Comunale
Ottavio Verde

RELAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva 30-gen-2018

- Per decorrenza dei termini senza che vi siano opposizioni.
- Per essere stata dichiarata immediatamente esecutiva.

Il Segretario Comunale
F.to: Ottavio Verde