COMUNE DI BEDERO VALCUVIA

Provincia di Varese

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N. 18 Reg. Delib.

OGGETTO: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016 AI SENSI DEL D. LG.VO N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA", A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246.**

L'anno duemilaquattordici addì quattordici del mese di giugno alle ore undici e minuti trenta, nella sede comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

		P	A
GALLI CARLO PAOLO	**Sindaco**	**X**	
SPORTELLI ROSSANA	**Assessore**	**X**	
DE ZORDI ROBERTO	**Assessore**	**X**	

Partecipa il Segretario Comunale AMATO Dott.ssa CARLA.

Il Signor GALLI CARLO PAOLO, Sindaco, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento segnato all'ordine del giorno.

OGGETTO: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016 AI SENSI DEL D. LG.VO N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA", A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lg.vo 23 maggio 200 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;

Dato atto che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n. 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;

Vista la legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo – donna nel lavoro, modificata dal D. Lg.vo n. 196/2000 che prevede che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

Visto l'art. 57 del D. Lg.vo n. 165/2001 ove si indicano 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;

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 16 dell'8 giugno 2012, esecutiva per legge, con la quale si approvava il Piano di Azioni Positive per il triennio 2012/2014;

Visto il seguente prospetto che riassume la distribuzione del personale in servizio per categoria e genere:

Categoria	Dipendenti maschi	Dipendenti femmine	% dipendenti femmine/dip. Totali per categoria
B	1	0	100%
C	1	2	67%
TOTALI	2	2	50%

Visto il D. Lg.vo n. 267/2000;

Visto che il responsabile del Servizio Finanziario ha attestato la regolarità tecnica e contabile ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. N. 267/2000 (T.U.E.L.) della presente proposta di deliberazione;

Con voti unanimi favorevoli,

D E L I B E R A

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2016, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lg.vo n. 198/06, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale.

Di comunicare la presente a tutti i responsabili di servizio, affinché lo rendano noto a tutto il personale dipendente.

Di dare atto atto che il presente piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line sul sito istituzionale.

Di comunicare la presente ai capigruppo consiliari ai sensi art. 125 del T.U.E.L.

Di rendere lo stesso, con successiva unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi art. 134 comma 4 del TUEL.

Allegato alla delib. G.C. n. 18/2014

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2014 – 2016

Premessa

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente del 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, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in droga 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 e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità tra uomini e donne.

La presente proposta del piano triennale di azioni positive 2012/2014, poiché non è stato ancora costituito il CUG, è stata elaborata dal segretario comunale, al quale sono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Bedero Valcuvia si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

1) costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni entro l'anno 2014,

2) garantire il rispetto delle pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale;

3) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione e professionale;

4) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

L'organico del comune

Al 1° gennaio 2013 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato del Comune di Bedero Valcuvia presenta il seguente quadro di raffronto uomini - donne: categoria "C" due donne, mentre a tempo determinato part-time 18 ore settimanali, due uomini, un operatore ecologico categoria "B" ed un istruttore tecnico categoria "C".

Il piano delle azioni positive più che riequilibrare la presenza maschile, essendo inesistente la differenza, sarà 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

OBIETTIVO 1 – COSTITUZIONE DEL CUG

L'ente propone di costituire il Comitato Unico di Garanzia con specifico riguardo ai temi del benessere organizzativo ed individuale.

SI propone di formare i componenti e di supportare l'attività del CUG attraverso la fornitura, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso.

OBIETTIVO 2 - ASSUNZIONI

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

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 Bedero Valcuvia valorizza attitudini e capacità personali, nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 3 – FORMAZIONE

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc....), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e 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.

OBIETTIVO 4 – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

Il Comune di Bedero Valcuvia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali

problematiche. In particolare l'ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione."

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part- time e la flessibilità dell'orario.

Il Comune di Bedero Valcuvia si impegna con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

Disciplina del part –time.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

COMUNE DI BEDERO VALCUVIA

Provincia di Varese

Allegato alla deliberazione di
G.C. n. 18 del 14/06/2014

PARERE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI INTERESSATI A NORMA DELL'ART.49 DEL D.LGS. 18/08/2000, N.267

OGGETTO: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014-2016 AI SENSI DEL D. LG.VO N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA", A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246.**

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Lì, _____

Il Responsabile del Servizio
F.to **Galli Dott. Carlo Paolo**

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' contabile**

Lì, _____

Il Responsabile del Servizio
F.to **Galli Dott. Carlo Paolo**

Il presente atto è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to GALLI CARLO PAOLO

L' ASSESSORE
F.to SPORTELLI ROSSANA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to AMATO Dott.ssa CARLA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo del comune il giorno 30/06/2014 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Lì, 30/06/2014

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to AMATO Dott.ssa CARLA

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Lì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
AMATO Dott.ssa CARLA

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 14-giu-2014

[ ] per decorrenza del termine di cui all'art. 134, comma 3 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

[X] essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Lì, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to AMATO Dott.ssa CARLA