Comune di Pontremoli

Provincia di Massa Carrara

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 23 del 06-03-2015

OGGETTO: **ART.48 DEL D.LGS. N.198/2006. APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2015/2017.**

L'anno duemilaquindici questo giorno sei del mese di marzo alle ore 19:00, nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta comunale convocata nelle forme di legge, sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.:

BARACCHINI LUCIA	**SINDACO**	**P**
COCCHI PIETRO CAMILLO	**VICE SINDACO**	**P**
CORCHIA GIANMARCO	**ASSESSORE**	**P**
BUTTINI MANUEL	**ASSESSORE**	**P**

Assiste il VICE SEGRETARIO GENERALE RAPETTI ANNA

BARACCHINI LUCIA nella sua qualità di SINDACO assume la Presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sul seguente oggetto:

DELIBERA N. 23 Del 06-03-2015	**OGGETTO: ART.48 DEL D.LGS. N.198/2006. APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2015/2017.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L. 28.11.2005 n. 246", prevede all'art.48 che le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province i comuni e gli atri enti pubblici non economici, predispongano piani di azione 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.

Dato atto che la Dir. Min. 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministero per i diritti e le pari opportunità, ha come obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche.

Visto il Piano Triennale delle azioni positive per il triennio 2015/2017, allegato e parte integrante del presente atto.

Rilevato che il medesimo è stato trasmesso al CUG (Comitato Unico di Garanzia) il quale in data 13.02.2015 ha espresso il parere favorevole e in data 14.02.2015 alle RSU Aziendali e alla Consigliera di Parità della Provinciale.

Visto il D.Lgs n. 165/2001

Visto il preventivo parere favorevole espresso, dal Responsabile del Servizio interessato, in ordine alla REGOLARITA' TECNICA del presente atto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, con voti unanimi, favorevoli e palesi

DELIBERA

1. di approvare, per le ragioni in premessa descritte il "Piano triennale delle azioni positive anni 2015/2017", allegato e parte integrante del presente atto.

2. di dare atto che annualmente, qualora emergano necessità, si procederà ad un aggiornamento dello stesso.

3. di incaricare il Responsabile del Servizio Affari Generali dell'adozione degli atti conseguenti il presente deliberato.

Letto e sottoscritto

IL SINDACO — IL VICE SEGRETARIO GENERALE

F.to BARACCHINI LUCIA — F.to RAPETTI ANNA

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 10-03-2015

lì, _____

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

F.to RAPETTI ANNA

E' copia conforme

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

RAPETTI ANNA

lì, _____ _____

Il sottoscritto Segretario Comunale, attesta che la presente deliberazione:

☐ E' stata comunicata, in elenco, ai Capigruppo Consiliari con lettera n._____ in data _____

☐ E' stata comunicata al Prefetto con lettera n. _____ in data _____ ai sensi dell'art. 135 del D.LGS. 267/00

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

RAPETTI ANNA

lì, _____ _____

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

RAPETTI ANNA

lì, _____ _____

Comune di Pontremoli
Provincia di Massa Carrara

ALLEGATO

ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N.23 DEL 06.03.2015
AVENTE AD OGGETTO

"ART 48 DE D.LGS. N. 198/2006 – APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2015-2017"

IL SINDACO

BARACCHINI LUCIA

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

RAPETTI ANNA

COMUNE DI PONTREMOLI

Prov. Massa Carrara

Piano Triennale di azioni positive
Anni 2015/2017

Premessa

Visto il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla legge n. 125 del 10.04.1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro".

Richiamato l'art. 48 del predetto decreto n. 198/2006 che testualmente prevede:
"*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell' area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art.10, e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 sottorappresenate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ai 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. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 20001. n.165"

La Dir. Min. 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ha inteso contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia ed in particolare ha stabilito che le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratici e dei lavoratori, con l'obbiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche.

Analisi del contesto

Per l'adozione del Piano Triennale di azioni positive, si ritiene anzitutto esaminare la struttura organizzativa del Comune di Pontremoli che presenta al 31.12.2014 relativamente al personale dipendente in servizio, a tempo indeterminato, il seguente raffronto tra uomini e donne::

Categoria	**Donne**	**Uomini**	**Totale**	**Percentuale donne**
A				
B	7	32	39	17,95 %
C	10	16	26	38,46 %
D	9	10	19	47,37 %
Totale	**26**	**58**	**84**	**30,95%**

Di cui

dipendenti titolari di Posizione Organizzative

Donne n.5
Uomini n.3
Totale n.8

Impiegati

Donne n.24
Uomini n.27
Totale n.51

Operai

Donne n. 2
Uomini n.31
Totale n.33

Segretario Generale

Attualmente il posto è vacante

R.S.U. Aziendale

Donne n.1
Uomini n.4
Totale n.5

CUG Comitato Unico di Garanzia

Presidente

Donna

componenti effettivi

Donne n. 4 (compreso la Presidente)
Uomini n. 3
Totale n.7

Sulla base dei dati sopra elencati si evince un prevalente presenza delle donne nelle posizioni apicali, titolari di Posizione Organizzative e nella presidenza della R.S.U e del CUG per contro sussiste un equilibrio tra gli impiegati e una composizione prevalentemente maschile nell'area tecnico manutentiva.

Si dà comunque atto che complessivamente, in previsione anche delle cessazioni previste nell'anno 2015, di n. 1 dipendente uomo, è rispettato un divario di genere non inferiore ai due terzi.

Si ritiene opportuno esaminare anche gli organi elettivi comunali così caratterizzati:

Sindaco
Donna

Consiglio Comunale

Donne	n. 02 (compreso il Sindaco)
Uomini	n. 11
Totale	**n. 13**

Giunta Comunale

Donne	n.1 (Sindaco)
Uomini	n.3
Totale	**n.4**

Obiettivi e azioni positive

Il presente Piano Triennale di azioni positive, è aggiornamento del Piano 2012/2014 adottato con delibera della G.C . n. 77 del 12.06.2012, prosegue gli obiettivi in esse indicati, quali la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e attraverso il "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. n. 165/2001 e la collaborazione con la Consigliera di Parità Provinciale, favorire la formazione, l'aggiornamento e la diffusione di una cultura di genere.

Obiettivo 1. nel dare atto che l'obiettivo previsto dal Piano 2012-2014 "Costituzione del Comitato unico di garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)" è stato realizzato in data 20.02.2014 (cfr delibera della G.C. n. 19) si propone pertanto come obiettivo per il periodo 2015 -2017 la collaborazione con lo stesso

Azioni

Garantire la collaborazione con il CUG che ha, all'interno dell'amministrazione, compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di migliorare l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
Soggetti coinvolti: Responsabile dei Servizi
Periodo di realizzazione: anno 2015/2017

Obiettivo 2. Favorire la conciliazione e l'armonizzazione dell'attività lavorativa con gli impegni familiari.

Azioni

Predisporre un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale, in collaborazione anche con il CUG, nella quale saranno messe in evidenza esigenze, proposte e suggerimenti del personale per migliorare la flessibilità di orario, permessi aspettative e congedi che consentano di conciliare l'attività lavorativa, in particolare delle donne, con gli impegni famigliari.
Soggetti coinvolto; tutti i lavoratori
Periodo di realizzazione:anno 2015/2017.

Obiettivo 3. Assicurare pari opportunità per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro

Azioni

La gestione delle risorse umane (assunzione, valutazione, assegnazione incarichi, retribuzioni incentivanti, ecc) sarà improntata sulla verifica degli aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini. In particolare dovrà essere assicurato che:

- in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad un terzo, fermo restando il principio di cui all'art.35, comma 3, lett. e) del D.Lgs. n. 165/2001;
- nei bandi di concorso/selezione del personale sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in materia di pari opportunità;
- sia favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattie, ecc), mediante l'adozione di misure di sostegno formativo per un eventuale aggiornamento, se necessario.
- sia agevolata la concessione di permessi di studio al fine di favorire una riqualificazione professionale del personale.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Servizio
Periodo realizzazione: Triennio 2015/2017

Obiettivo .4 Formazione e diffusione cultura di genere

Azioni

Collaborare con la Università delle Tre Età di Pontremoli per la promozione e diffusione dei principi di uguaglianza e di non discriminazione nel lavoro per donne e uomini programmando la partecipazione ad eventi.
Soggetto coinvolti: tutti i dipendenti
Periodo di realizzazione: 2015/2017

Obiettivo 5. Informazione

Azioni

Nel dare atto che l'obiettivo previsto dal Piano 2012-2014 che prevedeva la creazione nel sito web comunale un'area destinata alla pubblicazione e diffusione del Piano delle azioni positive è stato realizzato, come obiettivo si propone l'aggiornamento e l'inserimento di materiale ritenuto idoneo alla presentazione delle azioni che verranno effettuate.
Soggetti coinvolti: Responsabile del Settore Affari Generali
Periodo di realizzazione: Triennio 2015/2017.

Durata del piano

Il presente piano, sentiti i pareri delle RSU aziendale, il CUG e della Consigliera di Parità Provinciale, ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.
Annualmente, qualora emergano necessità, si potrà procedere ad un aggiornamento.