



COMUNE DI PORLEZZA
Provincia di Como

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 91 in data 07-12-2017

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ, TRIENNIO 2018-2020 - RINVIO

L'anno **duemiladiciassette** addì **sette** del mese di **Dicembre** alle ore **08:30** nella Sede Municipale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
ERCULIANI SERGIO	SINDACO	X	
GRASSI ENRICA	ASSESSORE	X	
LAMBERTI MAURO	ASSESSORE	X	
MASSAINI CINZIA	ASSESSORE	X	
FACCINI CRISTINA	ASSESSORE	X	
Presenti – Assenti		5	0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Ciraulo dott.ssa Mariala quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Erculiani rag. Sergio – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

-l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000 nonché l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 per i quali è fatto obbligo ai Comuni, così come tutte le Amministrazioni dello Stato, di predisporre piani di azioni positive tenenti 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;

-il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, "*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 maggio 1999, n. 144*";

-gli articoli 1, comma 1, lettera c) e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

-la Legge 23 novembre 2012 n. 215, che detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità;

Vista la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 e ritenuto di approvarlo;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto lo Statuto Comunale;

Preso atto del parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile, del Servizio Personale;

AD UNANIMITA' DI VOTI espressi nelle forme di Legge;

DELIBERA

-di richiamare la premessa parte narrativa a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto;

-di esaminare il piano per il triennio 2018-2020 che viene allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

INDI, ad unanimità di voti, per le motivazioni citate in premessa, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.267/00.



COMUNE DI PORLEZZA

Provincia di Como

Via Garibaldi, 66 – 22018 Porlezza (CO)

Tel. 0344/61105 – Fax. 0344/61733

www.comune.porlezza.co.it

PIANO AZIONI POSITIVE

(P.A.P.)

TRIENNIO 2018 – 2020

(ai sensi dell'art. 48, D.LGS. N° 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 28/11/2005 n. 246” e s.m.i.)

Normativa di riferimento

- il Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246", ed in particolare l'art. 42, che recita: «Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. 2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di: a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo; e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi; f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile»;

- l'art. 48, comma 1, il quale dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive -di durata triennale- tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;

- l'art. 21, comma 1, lett. c), della Legge 183/2010 (Collegato al lavoro) che, modificando l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, ha disposto che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

- l'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21, comma 1, lett. b), della Legge 04.11.2010, n. 183 ("Collegato lavoro"), che recita testualmente:

«Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;

Monitoraggio dell'organico.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

Personale del Comune di Porlezza al 30.11.2017

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Cat. D3	1	0	1
Cat. D	3	1	4
Cat. C	5	4	9
Cat. B3	4	0	4
Cat. B	0	4	4
Cat. A	0	1	1
TOTALE	13	10	23

Il contesto del Comune di Porlezza, come sopra rappresentato, evidenzia una parità in generale di presenze maschili e femminili, con una concentrazione della presenza femminile nella cat. D e B3 con una prevalenza di uomini nella categoria B.

Il piano delle azioni positive 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 del piano saranno inoltre volte a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto sopra premesso, l'Amministrazione Comunale ha predisposto il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020, come di seguito formulato.

1) Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

L'Amministrazione Comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti problemi relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla reali opportunità di crescita professionale e culturale, alle pari opportunità e alla valorizzazione del benessere di chi lavora, provvederà in tempi brevi ad istituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG), con i rappresentanti individuati dalla nuova Amministrazione ed i dipendenti designati dalle OO.SS.

Il CUG si propone come soggetto del tutto nuovo, costituendo una rilevante innovazione metodologica, in quanto, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli, può stabilire una fattiva cooperazione tra i diversi attori del processo politico.

2) rispetto della normativa in tema di pari opportunità nelle procedure concorsuali come segue :

- continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

- redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile sia di quello femminile. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile nelle procedure di mobilità esterne ;
- promuovere la partecipazione delle donne negli organismi decisionali

3) formazione:

- continuare ad assicurare una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento. L'intento dell'amministrazione è quello di garantire la crescita professionale al proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge.

4) conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro:

- in considerazione della peculiarità territoriale e della conseguente scarsità di offerta, soprattutto per la primissima infanzia, su richiesta del personale interessato potranno essere definite ulteriori forme di flessibilità orarie o temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in aggiunta a quelle già previste.

Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Monitoraggio

Il Comitato Pari Opportunità previsto dal CCNL e dal CCDI curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Erculiani rag. Sergio

Il Segretario Comunale
F.to Ciraulo dott.ssa Maria

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che copia del presente atto viene pubblicato il giorno _____ all'Albo Pretorio on-line ove rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi

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 Messo Comunale

Copia Conforme all'originale



Il Segretario Comunale
Ciraulo dott.ssa Maria

