# COMUNE DI CORRIDO
# PROVINCIA DI COMO

## *DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE*

N. 16 Reg.Delib. N. 112 Reg.Pubblic.

**Oggetto: Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2013/2015.**

L'anno **duemilatredici** addì **quindici** del mese di **marzo** alle ore 9.30 nella Sede Comunale si è riunita la giunta comunale

Risultano:

| | | PRESENTE | ASSENTE |
|---|---|---|---|
| Vable Dott. Sauro | Sindaco | X | |
| Schiavina Giuliano | Assessore | X | |
| Luraghi Raffaella | Assessore | | X |
| | | | |

Partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa Maria Ciraulo**

Il Sig. Vable Dott. Sauro, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il D. Lgs. 198/2006 stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, predispongano 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;

VISTO il decreto legislativo 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

RITENUTO doveroso approvare, il piano triennale di azioni positive;

VISTO il Piano predisposto;

ACQUISITI i pareri resi dai responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Ad unanimità di voti espressi nelle di legge

D E L I B E R A

Di approvare il Piano Triennale di azioni positive 2013/2015 nel testo seguente:

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2013 - 2015**

Un piano di azioni positive è un documento programmatorio che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D.LGS. n. 198 dell'11.4.2006 all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D.LGS. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario tra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

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

## DOTAZIONE ORGANICA

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 lavoratrici:

TOTALE DIPENDENTI: 3 oltre al Segretario Comunale (Donna)

| Categoria | A | | B | | C | | D | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Descrizione | U | D | U | D | U | D | U | D |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| | | | | | | | | |
| TOTALI | 0 | | 0 | | 3 | | 0 | |

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, visto che la presenza femminile supera quella maschile.

Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

1) Rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
2) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine
3) attivare specifici programmi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità
4) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
5) tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone.

## PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

- promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna

- introdurre forme di flessibilità lavorativa e di orari flessibili in entrata e uscita, orari individualizzati per particolari esigenze familiari, e migliorare forme già introdotte (es. part-time)
- Sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari, maternità od altro; promozione per l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- Incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione;

**DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2013/2015).

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

**RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57);
- D. Lgs. 5/2010 che ha percepito la Direttiva CE/2006/54
- Direttiva 23 maggio 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"
- D.Lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali".

Di comunicare la presente in elenco al capogruppo consiliare.

Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile con votazione separata ed unanime ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000;

Letto e sottoscritto. 15.03.2013

IL PRESIDENTE
Vable Dott. Sauro

IL SEGRETARIO COMUNALE
CIRAULO Dott.ssa Maria

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che il presente verbale viene affisso all'albo pretorio di questo Comune in data odierna e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.
Nello stesso giorno in cui è stato affisso all'Albo pretorio, il presente verbale viene comunicato con elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 Tuel approvato con ) D.Lgs. 267/2000.

Lì 25.03.2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
CIRAULO Dott.ssa Maria

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 15.03.2013

☒ perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000);

!_! per il decorso del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comam 3 del D. Lgs. 267/2000)..

Lì 25.03.2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
CIRAULO Dott. Ssa Maria

# COMUNE DI CORRIDO
# PROVINCIA DI COMO

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N°. 16 del 15.03.2013

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AVENTE AD OGGETTO:

Oggetto: Approvazione Piano Triennale Azioni Positive 2013/2015.

**********

Ai sensi dell'art.49 comma 1 T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 267/2000 e successive mm. e ii. il sottoscritto **responsabile del servizio personale** esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta della deliberazione in oggetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

CORRIDO, 14.03.2013

COMUNE DI CORRIDO (Como)

**********

Ai sensi dell'art.49 comma 1 T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 267/2000 e successive mm. e ii. il sottoscritto **responsabile del servizio finanziario** esprime parere favorevole sulla regolarità contabile della proposta della deliberazione in oggetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

CORRIDO,

**********