



COMUNE DI CAIOLO

PROVINCIA DI SONDRIO

ORIGINALE

Deliberazione della Giunta Comunale

N. 11 Reg. Delibere

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive per la Realizzazione delle Pari Opportunità uomo/donna nel lavoro – Triennio 2020/2022

L'anno DUEMILAVENTI addi VENTISETTE del mese di FEBBRAIO alle ore 18.00 nella sede comunale, previa convocazione avvenuta nei modi e nei termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e nome	Carica	Pr.	Ass.
FARINA PRIMAVERA	Sindaco	X	
BIANCHINI PIETRO	Vice Sindaco	X	
SPEZIALI ANGELO	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Comunale **Pansoni Dr. Annalisa**

La Sig.ra **Primavera Farina**, nella sua qualità di Sindaco, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 in data 11.04.2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni ... (omissis)... 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;

Atteso che detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Ricordato che con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 23.2.2017 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il quadriennio 2017/2021;

Richiamata la propria deliberazione n. 3 in data 5.2.2019 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro per il triennio 2019/2021;

Considerato che il Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro del periodo 2019/2021 può tutt'ora essere ritenuto adeguato per l'attività del prossimo triennio 2020/2022;

Preso atto della direttiva dei Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'innovazione nella Pubblica Amministrazione del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni";

Visto l'art. 21, comma 4, della Legge n. 183/2010 con la quale sono state apportate modifiche al D.Lgs. n. 165/2001;

Ricordato che, in caso di mancata predisposizione dei Piani triennali di azioni positive, si applica l'art. 6 – comma 6 – del D.Lgs. n. 165/2001 per cui non si possono effettuare nuove assunzioni, (art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);

Visto il Piano delle azioni positive (PAP) per il triennio 2020/2022, allegato al presente atto, comunicato in data 27.2.2020 all'Ufficio della Consigliera provinciale di parità;

Preso atto dell'allegato parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, reso dal Responsabile di Servizio interessato ai sensi degli articoli 147 bis, 1° comma e art. 49, 1° comma, del T.U.E.L;

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese

DELIBERA

- Di approvare l'allegato Piano triennale delle azioni positive 2020/2022, così come risulta dall'allegato testo che si dichiara parte integrante e sostanziale del presente atto.
- = Di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito web comunale nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione di 1° livello “Disposizioni generali” – sottosezione di 2° livello “Atti generali”, sottosezione di 3° livello “Documenti di programmazione strategico-gestionale”, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.

Con successiva votazione unanime,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. (D. Lgs. n°267/2000) e s.m.i..

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA NEL LAVORO TRIENNIO 2020/2021/2022

PREMESSA:

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Caiolo come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate 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.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga 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" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

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.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro:

DESCRIZIONE	CATEGORIE				TOT. POSTI IN ORGANICO
	A	B	C	D	
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1	1	3
Posti di ruolo a part-time	0	1	0	0	1
TOTALE	0	1	1	2	4

Fatto rilevare che alla data odierna il personale in servizio di ruolo a tempo indeterminato distintamente per uomini e donne e posti vacanti risulta come da seguente prospetto:

DESCRIZIONE	TOTALE POSTI COPERTI							
	A donne	A uomini	B donne	B uomini	C donne	C uomini	D donne	D uomini
Posti di ruolo	0	0	2	0	1	0	1	0

Alla luce del quadro descritto, si evidenzia che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano Azioni Positive il Comune di Caiolo intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- commissioni di concorso – bandi di selezione;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

FORMAZIONE

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantito la partecipazione a corsi di formazione qualificati ed entro i limiti di spesa vigenti.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, anche mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro della maternità.

FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nel comune di Caiolo è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine giornata.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, tenendo conto delle seguenti considerazioni:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;

- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- prevedere agevolazioni per 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.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

Il Comune di Caiolo compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e nel rispetto della normativa vigente assicura tempestività nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una donna, come già previsto dall'art. 12, comma 1 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta Comunale n. 60 del 16/12/2009 e s.m.i.. Verranno assicurati gli adempimenti previsti dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, come modificato dalla Legge 183/2010 e Legge 215/2012.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne, come previsto dalle disposizioni vigenti, senza alcuna discriminazione.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

L'obiettivo del piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna è inteso a favorire:

- l'opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere;
- affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

INFORMAZIONE

- promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

DURATA DEL PIANO

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

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato all'Albo dell'Ente, sul sito ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

Allegato alla deliberazione della G.C. n. 11 del 27.2.2020 avente per oggetto:

Approvazione Piano delle Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro – Triennio 2020/2022 -

La sottoscritta Vettovali Cinzia – responsabile del servizio finanziario – amministrativo - affari generali del Comune di Caiolo (SO) esprime parere favorevole sulla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, c. 1 del D. Lgs.vo 267/2000 e s.m.i.

Caiolo, li 27.2.2020



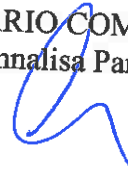
Il Responsabile del Servizio
Amministrativo – Affari Generali
Cinzia Vettovali

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Primavera Farina



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Annalisa Pansoni



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio on-line di questo Comune in data 03 MAR 2020 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

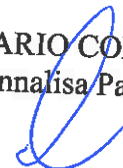
Contestualmente alla pubblicazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

Caiolo, 03 MAR 2020

IL MESSO COMUNALE
Cinzia Vettorelli



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Annalisa Pansoni



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i..
- La presente deliberazione diverrà esecutiva dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i..



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Annalisa Pansoni



Copia della presente deliberazione viene trasmessa:

- Al Servizio Tecnico
- Al Servizio Finanziario – Amministrativo – Affari Generali