



COMUNE DI MALLARE
PROVINCIA DI SAVONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

☒ ORIGINALE
☒ COPIA

N. 9 Registro Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019 -2021

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** addì **27 (Ventisette)** del mese di **febbraio**, alle ore **14,50** nella sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale, all'appello nominale risultano i signori:

		PRESENTE	ASSENTE
Sindaco	GIRIBONE Piero	X	
Assessore-Vice Sindaco	GERMANO Giacomo	X	
Assessore	MARENCO Sergio		X

Presiede il Sig. Piero Giribone nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa alla seduta la signora RANDISI d.ssa Grazia, Segretario Comunale, anche con funzioni di verbalizzante.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'uguaglianza tra le donne e gli uomini presenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario e nazionale;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne;

Visto il D.Lgs. 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" e successive modifiche ed integrazioni, che all'articolo 48, stabilisce che le pubbliche amministrazioni 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 nel lavoro tra uomini e donne;

Vista la direttiva del 24 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" che prevede 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 lavoratrici e dei lavoratori;

Visto l'articolo 57 del D.Lgs. 165/2001 in materia di pari opportunità;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale del nuovo Piano triennale delle azioni positive con l'obiettivo di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali e valorizzando le differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

Visto lo schema definitivo di Piano triennale delle azioni positive 2019 – 2021 predisposto dal competente Ufficio che si allega alla presente allegato sub A);

Preso atto che il piano rappresenta un importante progetto in quanto trattasi di un documento programmatico per indurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e che lo stesso è finalizzato all'attuazione delle leggi sulle pari opportunità;

Preso altresì atto che con il Piano delle azioni positive il Comune di Mallare armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento;

Ravvisata la necessità di procedere in merito;

Visto l'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

Acquisito il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

Rilevato che non viene acquisito il parere di regolarità contabile in quanto il presente non comporta minori /maggiori oneri a carico del bilancio e del patrimonio dell'ente;

A voti unanimi resi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

1) di approvare il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità periodo 2019-2021 redatto ai sensi dell' art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 citato in premessa, che si allega alla presente sub A), quale parte integrante e sostanziale della stessa;

2) di disporre adeguata pubblicizzazione mediante inserimento del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2019-2021 sul sito istituzionale dell'ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente" ;

3) di dare atto che il suddetto Piano potrà essere oggetto delle modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie nel corso del triennio;

PARERI AI SENSI dell'art. 49 e 147 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 nr. 267 e successive modificazioni.

REGOLARITA' TECNICA

Favorevole



Motivato



Il Responsabile del Servizio
F.to (Piero Giribone)

Letto e sottoscritto

Il Presidente
F.to (Piero Giribone)

Il Segretario Comunale
F.to (Grazia Randisi)

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Data

06 MAR 2019

► Il Segretario Comunale
F.to Grazia Randisi

È copia conforme all'originale.

Data

06 MAR 2019



► Il Segretario Comunale
Grazia Randisi



COMUNE DI MALLARE

Provincia di Savona

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

(articolo 48, comma 1, D.Lgs 11/04/2006 n. 198)

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'Amministrazione Comunale di Mallare adotta il Piano Triennale di Azioni Positive in Materia di Pari Opportunità periodo 2016/2018 secondo il D.Lgs n. 198/2006. Obiettivo del piano è assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. In pratica con questo strumento si favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento a: partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; orari di lavoro; individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche; individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della legge 125/91, del D.Lgs. n. 196/2000, nonché dei decreti legislativi 165/2001 e 198/2006 e in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 recante "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", è stato elaborato il Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021;

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.

Il presente piano si pone, da un lato, come adempimento a un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

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.

PREMESSA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (gennaio 2019) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Categoria D	Maschi 0	Femmine 1
Categoria C (di cui una unità di personale in convenzione con altri comuni)	Maschi 2	Femmine 0
Categoria B	Maschi 2	Femmine 0
Totale	4	1

L'articolo 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198, prevede che 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 e adeguata motivazione.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nella consapevolezza dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Mallare intende quindi armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini. In tal senso ha individuato i seguenti obiettivi triennali:

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni (affinché non si verifichino situazioni conflittuali come: pressioni o molestie, casi di mobbing, atteggiamenti tendenti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni);
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (assicurare la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, quando ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità personali);
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale (i Piani di formazione terranno conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Particolare attenzione si porrà anche al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo dovuto a congedo di maternità o di paternità o ad assenza prolungata per esigenze familiari o malattia).

DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Il piano verrà pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet alla Sezione "Amministrazione trasparente" ed è disponibile per tutti i dipendenti.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Decreto Legislativo 30/03/2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57). Decreto Legislativo 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246". Direttiva 23/05/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".