



COMUNE DI PORTALBERA
PROVINCIA DI PAVIA

Codice ente 11255	Protocollo n.
DELIBERAZIONE N.79 in data: 06.11.2017 Soggetta invio capigruppo <input type="checkbox"/>	

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2018/2020 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006) 'CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246'

L'anno **duemiladiciassette** addi **sei** del mese di **novembre** alle ore **11:30** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

BRUNI PIERLUIGI	Presente
ROVATI ANGELA MARIA	Presente
MAGNANI GIANPIERO	Presente

Totale presenti **3**

Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Sig. **Dott.ssa SALVINA VENEZIA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **BRUNI PIERLUIGI** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2018/2020 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006) 'CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246'

RICHIAMATI:

- il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile del 2006, recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*;
- il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, il quale impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese;
- la Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche, con l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;

RITENUTO di adottare il piano triennale di azioni positive, previsto dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, con l'obiettivo di ridurre il divario tra i generi a non più di due terzi in tutti i settori e livelli gerarchici;

RICORDATO che il piano ha durata triennale e la sua predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, che dispone il divieto di Assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRESA VISIONE del documento allegato alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale, quale Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018/2020;

RITENUTO il medesimo documento meritevole di approvazione;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

VISTO il Parere favorevole di regolarità tecnica richiesto ed espresso sulla deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Testo Unico n. 267 del 18 agosto 2000, dal competente Responsabile del Servizio;

DATO ATTO che la presente proposta di deliberazione non necessita del parere contabile in quanto non prevede impegno di spesa e/o riduzione di entrata e non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

VISTO il D.Lgs.18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii. (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali);

VISTO l'articolo 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 rubricato “Pari opportunità”;

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006 - cd. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246;

CON votazione unanime e favorevole espressa in forma palese ed ai sensi di legge,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente riportate, il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2018/2020, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246";
2. **DI DARE** informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, co. 2, C.C.N.L. del 1/4/1999;
3. **DI PUBBLICARE** il piano sul sito Web del Comune e di comunicarlo ai responsabili dei Settori e, per loro tramite, ai dipendenti comunali, e alla Consigliera provinciale di parità;
4. **DI COMUNICARE** l'adozione del presente atto ai capigruppo consiliari contestualmente alla sua affissione all'Albo pretorio, ai sensi dell'art. 125 del Testo Unico n. 267 del 18 agosto 2000.
5. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile, con separata unanime votazione, ai sensi dell'art. 134, 4° c. del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.



COMUNE DI PORTALBERA

PIANO AZIONI POSITIVE 2018/2020

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne. Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". In particolare, il suddetto Codice, all'art. 48, prevede la predisposizione finanche da parte dei Comuni di cd. 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, tra 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) del Codice *de quo*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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.

Contesto attuale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 6/11/2017 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Categorie professionali	Uomini	Donne	Tempo pieno	Tempo parziale
A	//	//	//	//
B3	1	//	1	//
C	//	1	//	1
D	//	2	2	0
Totale	1	3	3	1

La situazione organica, per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Segretario Comunale: n. 1 donna (titolare)

Dipendenti titolari di posizioni organizzative: n. 1 Donna,

Incarichi esterni ex art. 110, comma 1 del D.lgs 267/2000: n. 1 (donna)

Dalla rilevazione del personale di cui sopra si ricava che il sesso femminile è nettamente prevalente rispetto a quello maschile, anche quanto alle posizioni apicali e che pertanto, allo stato, non occorre

Delibera di G.C. n. 79 del 06.11.2017

favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198.

GLI OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2018/2020

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:

1. GARANTIRE IL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NEGLI ORGANISMI COLLEGIALI

Azione positiva 1:

Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune.

Azione positiva 2:

Il Comune si impegna a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Azioni positiva 3:

Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, il Comune si impegna a richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

2. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

Azione positiva 1:

I piani di formazione dovranno consentire pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi, valutando la possibilità di articolazione in orari e sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro part-time.

Azione positiva 2:

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente dal servizio per lungo tempo a vario titolo (ad esempio: congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia), sia prevedendo al momento del rientro l'affiancamento da parte del responsabile dell'area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.

3. CONCILIAZIONI E FLESSIBILITÀ ORARIE

Azione positiva 1:

Il Comune si impegna a 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. In particolare, compatibilmente con le esigenze organizzative del Comune e con i vincoli di finanza pubblica, potrà essere disposta la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part time e viceversa, su richiesta del dipendente interessato e garantita la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, in ragione di motivate esigenze familiari e/o personali.

4. FAVORIRE LO SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Azione positiva 1:

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 discriminazioni di genere;

Azione positiva 2:

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, sia al personale femminile, che maschile compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azione positiva 3:

Affidamento degli 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.

DIFFUSIONE INFORMAZIONI SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Il piano triennale delle azioni positive sarà pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune in apposita sezione dedicata al tema della pari opportunità. Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.

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

P A R E R I P R E V E N T I V I

Ai sensi degli artt. 49 e 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii., si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità **TECNICA**, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

Addì, 06.11.2017

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Antonia Magrotti

Ai sensi degli artt. 49 e 147bis del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii., si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità **CONTABILE**, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

Addì, 06.11.2017

LA RESPONSABILE DELLA STRUTTURA 1
F.to Antonia Magrotti

Letto, approvato e sottoscritto:
IL PRESIDENTE
F.to BRUNI PIERLUIGI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa SALVINA VENEZIA

- Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi. n. 637
 Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. 35 prot. n. 4783)
 Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)Addi'
Addi, 20 NOV. 2017

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI

F.to

PER DELEGA DEL SINDACO
IL FUNZIONARIO INCARICATO
Luca CORONA

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo in carta libera.
Addi' 20 NOV. 2017



IL SEGRETARIO COMUNALE

[Handwritten signature]

Il sottoscritto Segretario certifica che la sujestesa deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del comune senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Addi,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa SALVINA VENEZIA

Si certifica che la sujestesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del Comune ed è pervenuta all'Organo di Controllo in data al n. in seguito:

- A denuncia di vizio di legittimità / competenza
 Per iniziativa del Consiglio Comunale / Giunta

e che:

- nei suoi confronti non è intervenuto, nei termini prescritti, un provvedimento di annullamento, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi del 1° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.
 l'Organo stesso non ha riscontrato vizi di legittimità come da comunicazione prot. n. del per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi del 1° comma art. 134 del D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.
 l'Organo stesso, riscontrato vizi di legittimità / competenza ha **ANNULLATO** la deliberazione in seduta atti n.

Addi,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa SALVINA VENEZIA