



CITTA' DI MORBEGNO

Provincia di Sondrio

Deliberazione numero: **74**

In data: **23/04/2015**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2015/2017 PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE RIVOLTE ALLA PIENA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÁ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE. - ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198.

L'anno **duemilaquindici** del giorno **ventitre** del mese di **Aprile**, alle ore 15.00, nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei seguenti Signori:

Componente	Carica	Presenze
Ruggeri Andrea	Sindaco	SI
Magoni Gabriele	Consigliere Assessore	NO
Perlini Bruna	Consigliere Assessore	SI
D'Agata Claudio	Consigliere Assessore	SI
Moretto Lidia	Assessore	SI
Santi Massimo	Consigliere Assessore	NO

Totale Presenti: 4 Totale assenti : 2

Partecipa alla seduta il Segretario, Della Torre Martino.

Il Sindaco, Ruggeri Andrea, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento indicato in oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2015/2017 PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE RIVOLTE ALLA PIENA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE. - ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che con propria precedente deliberazione n. 49 in data 20 marzo 2014 la Giunta Comunale procedeva alla approvazione del “*Piano triennale 2014/2016 per la promozione delle azioni positive rivolte alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. - art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.*”

Ricordato che il suddetto piano era stato predisposto tenendo conto dei principi in materia desumibili dalle seguenti disposizioni:

- D.Lgs. 165/2001 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche [in particolare art. 1, comma 1, lett. c); art. 7, comma 1 e art. 57, comma 1];
- D.Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – art. 48;
- D.Lgs. 5/2010 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e delle parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Legge 183/2010 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversi di lavoro;
- Legge 215/2012 - Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.

Ricordato che i principi desumibili dalla sopra richiamata normativa possono come di seguito venire esemplificati:

- garantire 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;
- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l’impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- garantire altresì l’adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- riservare alle donne almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni di concorso;
- adottare regolamenti per assicurare le pari opportunità tra uomini e donne;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione;
- finanziare, possibilmente, programmi di azioni positive nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Ricordato inoltre che le amministrazioni, nel delineare il piano delle azioni positive, devono tenere conto anche delle linee di azione individuate dalla Direttiva della Presidenza dei Consigli di Ministri del 23 maggio 2007 relativamente a :

- eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- organizzazione del lavoro;
- politiche di reclutamento e gestione del personale;

- costituzione di organismi paritetici di confronto e promozione delle iniziative relative;
- formazione e cultura organizzativa.

Precisato che per il caso di mancata approvazione del piano, viene prevista la sanzione comminata dall'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/01, che consiste nel divieto di assumere nuovo personale, compreso quello apparentemente alle categorie protette.

Atteso che il Piano triennale delle azioni positive 2014/2016 risulta pubblicato nell'apposita Sezione del Sito comunale denominata "*Comitato unico di garanzia*"

Vista ora la proposta di conferma del piano triennale di azioni positive allegato alla presente deliberazione, che della stessa costituisce parte integrante e sostanziale;

Atteso che la sopra richiamata proposta è stata valutata in data 22 aprile '15 dal Comitato unico di garanzia nominato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 59 in data 7 aprile 2011 e successivamente adeguato con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 06 giugno '13;

Ritenuto di condividere le proposte migliorative introdotte dal Comitato unico di garanzia così come risulta riportato nel testo finale allegato alla presente deliberazione.

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Responsabile di Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D.L. 174/2012;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

- Di approvare per le motivazioni in premessa esposte, l'allegato piano triennale delle azioni positive 2015/2017, che risulta sostanzialmente confermativo del vigente piano già approvato per il periodo 2014/2016 fatte salve le integrazioni elaborate dal Comitato unico di Garanzia.;
- Di dare atto che alla presente deliberazione viene allegato il verbale della riunione del Comitato unico di garanzia e il solo testo finale del piano di cui si tratta.
- Di dare atto che nel periodo di vigenza del piano 2015/2017 saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza del triennio, ad un adeguato aggiornamento del piano.
- Demandare l'attuazione del piano triennale ai soggetti/organi individuati nelle azioni del piano stesso e al Responsabile del Servizio Personale.
- Dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e che si provvederà alla copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione del piano mediante successivi provvedimenti, dando atto altresì che i piani possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità (art. 57 comma 1 lettera c) del D.Lgs. 165/01) ovvero con finanziamenti previsti dalla Legge 125/1991, art. 2 che potranno essere resi disponibili previa predisposizione di progetti che saranno realizzati con la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia;

Inoltre, in relazione all'urgenza, con separata votazione unanime,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4[^] comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i..



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2015 / 94**

Ufficio Proponente: **Servizio Personale**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2015/2017 PER LA PROMOZIONE DELLE AZIONI POSITIVE RIVOLTE ALLA PIENA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÁ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE. - ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198.**

Visto tecnico

Ufficio Proponente (Servizio Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 23/04/2015

Il Responsabile di Settore
Roberta Del Nero

Visto contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere

Sintesi parere:

Responsabile del Servizio Finanziario

Il presente verbale viene così sottoscritto

IL SINDACO
Ruggeri Andrea

L'ASSESSORE ANZIANO
Moretto Lidia

IL SEGRETARIO
Della Torre Martino

Il sottoscritto Segretario Comunale dichiara che copia della presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 27/04/2015

27/04/2015

IL SEGRETARIO
Della Torre Martino

Copia rilasciata per estratto – ai sensi dell'art. 6-quater, comma 1, del D.L. 12 gennaio 1991 n°6 convertito con legge 15 marzo 1991 n°80 e dell'art.3, comma 2, del D. Lgs. 12 febbraio 1993 n°39 – mediante il sistema informatico del Comune di Morbegno. Il responsabile della riproduzione è il Responsabile dell'Area Amministrativa Roberta Del Nero.

Lì 27/04/2015

IL SEGRETARIO
Della Torre Martino

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- per intervenuta dichiarazione di immediata eseguibilità.
- per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, comma 3, del D. Lgs. n°267/2000).

Morbegno, 27/04/2015

IL SEGRETARIO
Della Torre Martino

Pubblicata all'Albo Pretorio il 27/04/2015 Reg. N°

IL MESSO COMUNALE

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

TRIENNIO 2015/2016/2017

PREMESSA:

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Morbegno 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 i fattori che possono causare conseguenze discriminatorie fra i generi;

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 COPERTI
	A	B	C	D	A+B+C+D
Posti di ruolo a tempo pieno	0	16	24	7	47
Posti di ruolo a part-time	0	4	8	4	16
TOTALE	0	20	32	11	63

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								RAPPORTO DONNE/UOMI NI
	A donne	A uomini	B donne	B uomini	C donne	C uomini	D donne	D uomini	
Categoria									27/36
Posti di ruolo	0	0	6	14	15	17	6	5	

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 sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi;

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano Azioni Positive il Comune di Morbegno 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 dei lavoratori, 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 Morbegno è in vigore un orario flessibile in entrata e in uscita con possibilità di fruizione fino a **10 ore di flessibilità "massima"**, in eccesso o in difetto **secondo quanto previsto dagli accordi di CCDI dell'Ente..**

Permessi, aspettative e congedi risultano disciplinati dal CCDI 2006/2009 e successive modificazioni ed integrazioni;

In ogni caso, eventuali particolari necessità di tipo familiare o personale, dovranno essere 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;
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- 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.

L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il Comitato Unico di Garanzia, ogni qual volta saranno adottati atti inerenti il presente paragrafo.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

Il Part – time viene gestito in conformità a quanto previsto dal vigente regolamento comunale approvato con deliberazione della G.C. n. 87 del 30 marzo 2006, successivamente integrata con deliberazione della G.C. n. 168 in data 01 giugno 2006. Il suddetto regolamento prevede una Appendice concernente la disciplina per l'elevazione del contingente di personale a part – time per gravi e documentate situazioni familiari, di cui all'art. 4, comma 11 del CCNL del 14.09.2000
L'amministrazione comunale è invitata a sottoporre le modifiche al regime vigente del part-time al parere preventivo del Comitato Unico di Garanzia

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. 91, comma 2 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta Comunale n. 118 del 20/12/2001. Verranno assicurati gli adempimenti previsti dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, come modificato dalla Legge 183/2010 e Legge 215/2012.

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, senza discriminazione di genere, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche;
- affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

INFORMAZIONE

- promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;

- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere promuovendo 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 è pubblicato all'Albo dell'Ente, sul sito ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti e inviato per posta elettronica agli indirizzi e-mail dei 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.



CITTÀ DI MORBEGNO

(Provincia di Sondrio)
Via S. Pietro, 22 - 23017 MORBEGNO (SO)
Codice fiscale e partita Iva 00098990146

Verbale relativo all'incontro del Comitato Unico di Garanzia tenutosi il giorno 22 Aprile 2015

Il giorno 22 Aprile 2015 alle ore 11,00, presso la sede Municipale, si è riunito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità., rappresentato, ai sensi della deliberazione della Giunta Municipale n.59 del 07/04/2011 successivamente aggiornato con atto della G.M. n. 89 del 06/06/2013 dalle sotto indicate persone:

- Dipendente comunale in rappresentanza dell'Amministrazione - PRESIDENTE:
Dr Antonio Camarri
- Dipendente comunale in rappresentanza dell'Amministrazione: Sonia Silvestri
- Dipendente comunale in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali: Carla Rapella
- Dipendente comunale in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali: Michele Villa

In data 21 aprile 2015 il Presidente Dr Antonio Camarri ha convocato il Comitato Unico di Garanzia con il seguente ordine del giorno:

- 1- Approvazione del "Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro". Triennio 2015-2017.
- 2- Varie ed eventuali.

Si passa quindi all'esame del punto 1 all'ordine del giorno:

" Approvazione del "Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro. Triennio 2015-2017".

Il Presidente dà lettura del piano di cui sopra predisposto dall'Amministrazione, di cui all'allegato "A".

Il Comitato prende atto delle variazioni apportate al quadro relativo alla situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data attuale.

I posti coperti passano da 65 a 63 a seguito della cessazione di un dipendente appartenente alla Cat. B e di un dipendente appartenente alla Cat. D; il rapporto donne/uomini risulta rideterminato in 27/36.

Il Comitato apporta delle integrazioni e modifiche al Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro. Triennio 2015-2017" come risultanti dall'allegato B.

Alle ore 11,33 terminano i lavori del Comitato.

Letto, confermato e sottoscritto:

Antonio Camarri

Sonia Silvestri

Carla Rapella

Michele Villa



