



COMUNE DI SANNAZZARO DE' BURGONDI
PROVINCIA DI PAVIA

COPIA

CODICE ENTE 11275

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione **GC / 17 / 2012** seduta del **06-03-2012** alle ore 18.00

OGGETTO:

PIANO AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO TRA UOMINI E DONNE PER IL TRIENNIO 2012 - 2013 - 2014.

RISULTANO:

PRESENTI

ASSENTI

1 - Sindaco	MAGGI GIOVANNI	si
2 - Assessore	FAZZINI PIERANGELO	si
3 - “	INVERNIZZI GRAZIELLA	si
4 - “	BALDI GIOVANNI	si
5 - “	ZIGLIOLI ANDREA	si

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione il Segretario Comunale Sig.ra Vercesi Dott.ssa Elena.

Il Sig. Maggi Giovanni –Sindaco - assunta la presidenza e riconosciuta la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sugli oggetti all'ordine del giorno.

OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO TRA UOMINI E DONNE PER IL TRIENNIO 2012 - 2013 - 2014.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'articolo 48 del Decr. Legisl. vo n. 198 in data 11.4.2006 e s.m.i. nell'intento di dare effettività alla previsione di cui all'art.1, comma 1, lettera c), all'art.7, comma 1 e all'art.57, comma 1, del D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., che 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;

Dato atto che detti piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento, il sopracitato D.Lgs. applica la sanzione prevista dall'art.6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. in base al quale le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;

Atteso che la dotazione organica effettiva del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

DESCRIZIONE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno		9	21	7	37
Posti di ruolo a tempo parziale		0	1	0	1
Totale		9	22	7	38

Visto che la dotazione organica in essere alla data odierna, può essere, rappresentata, distintamente per uomini, donne così come segue:

CATEGORIA	A		B		C		D	
DESCRIZIONE	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno			3	6	4	17	2	5
Posti di ruolo a tempo parziale				0	0	1	0	0
Totali			3	6	4	18	2	5

Ritenuto opportuno formulare il piano anzidetto che si allega quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione;

Visto l'allegato parere di regolarità tecnica reso dal Responsabile del Servizio Amministrazione Generale ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i., che fa parte integrante della presente deliberazione;

Visto l'esito della sotto riportata votazione legalmente espressa:

Presenti	n. 5
Votanti	n. 5
Astenuti	n. 0
Voti favorevoli	n. 5
Voti contrari	n. 0

DELIBERA

1. Di adottare per il triennio 2012 - 2013 - 2014 il piano di azioni positive allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che copia della presente e del relativo allegato viene trasmessa alla Rappresentanza Unitaria del personale dipendente e alle Organizzazioni Sindacali del territorio e all'Amministrazione Provinciale di Pavia.

SUCCESSIVAMENTE

Con la seguente separata votazione:

Presenti	n. 5
Votanti	n. 5
Astenuti	n. 0
Voti favorevoli	n. 5
Voti contrari	n. 0

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2012-2013-2014

PREMESSA

L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune vuol porsi 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.

Il Comune di Sannazzaro de' Burgondi è caratterizzato da una forte presenza femminile (circa il 76,32%) per questo è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

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 da tale normativa, 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. 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.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, è la seguente:

DESCRIZIONE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno		9	21	7	37
Posti di ruolo a tempo parziale		0	1	0	1
Totale		9	22	7	38

e può essere rappresentata, distintamente per uomini e donne così come segue:

CATEGORIA	A		B		C		D	
DESCRIZIONE	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno			3	6	4	17	2	5
Posti di ruolo a tempo parziale				0	0	1	0	0
Totali			3	6	4	18	2	5

Totale donne presenti nell'ente: 29
Totale uomini presenti nell'ente: 09

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi (cat. D) la situazione organica è così rappresentata:

Categoria D	Donne	Uomini
	5	2

di cui "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i.:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i.	Donne	Uomini
	4	1

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decr. Legisl. vo n. 198 dell'11.4.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

FORMAZIONE

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, alcuni organizzati presso la sede comunale, nei limiti consentiti dall'art.6 – co.13 del D.L. n.78/2010 convertito in legge n.122/2010 e s.m.i. laddove è previsto che, a decorrere dall'anno 2011 la spesa sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per attività di formazione debba essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio che iscrive il personale a corsi organizzati da altri enti e/o associazioni.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

Il Comune di Sannazzaro de' Burgondi curerà 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.

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 (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

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

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Il Decr. Legisl. vo 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246 e s.m.i." riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al Decr. Legisl. vo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e s.m.i. "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Si richiama altresì il Decr. Legisl. vo 30/03/2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.– art. 57.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono 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 politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione quali ad esempio un orario di lavoro con pochi rientri pomeridiani;
3. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
4. individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

AZIONI POSITIVE

FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno.

Peraltro particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa 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, ove possibile, la presenza di una donna.

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 di delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera.

DURATA DEL PIANO

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

Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consiglieria di parità territorialmente competente senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e 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.

PARERI DI REGOLARITA'

(ai sensi dell'art. 49 - co. 1 - del T.U. - Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.)

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA' **TECNICA**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to- Dott. Maria Grazia Gambini -

data 06.03.2012



COMUNE DI SANNAZZARO DE' BURGONDI
PROVINCIA DI PAVIA

Letto, approvato e sottoscritto.

Il presente verbale, nello stesso giorno in cui viene pubblicato all'Albo Pretorio, viene comunicato ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 267/2000 e s.m.i.

IL PRESIDENTE
f.to Maggi Giovanni

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Vercesi Dott.ssa Elena

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto attesta che la presente deliberazione viene pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 gg. consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i., all'Albo Pretorio informatico di questo Comune (art. 32, comma 1, della Legge 18.06.2009, n. 69 e s.m.i.)

Sannazzaro de' Burgondi, addì **20-03-2012**

L'ADDETTO ALL'ALBO PRETORIO
f.to Ferraretti Anna

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo

addì 20-03-2012



IL SEGRETARIO COMUNALE
Vercesi Dott.ssa Elena

Elena Vercesi

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il decorso il termine di cui all'art. 134 comma 3, del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i.

Sannazzaro de' Burgondi, addì

IL SEGRETARIO COMUNALE