

COPIA

COMUNE DI BORGOMASINO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 5

Del 21.01.2016

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE. TRIENNIO 2016-2018.

L'anno **duemilasedici** addi **ventuno** del mese di **gennaio** alle ore **15.00**, nella sala delle adunanze, convocata a norma di legge, si è riunita la Giunta Comunale, della quale sono membri i Signori:

BELLARDI GIANFRANCO	SINDACO	Presente
CHIMENTI GIOVANNI	VICESINDACO	Presente
PELLERINO GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente

Totale presenti **3**

Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Sig. **D'ANSELMO d.ssa ANNARITA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

:

LA GIUNTA COMUNALE

DATO atto che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246”, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

RICHIAMATA 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 Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

DATO atto che gli uffici competenti hanno elaborato una proposta di Piano per il triennio 2015-2017 tenendo conto che la progettualità del Comune di Borgomasino si muove nell’ambito di quelle azioni positive che mirano ad un mutamento della cultura organizzativa aziendale, partendo dalla valorizzazione delle qualità e delle caratteristiche lavorative che possono esprimere le donne;

CONFERMATO che l’obiettivo primario è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane, in un’ottica di genere, ponendo l’attenzione sulle esigenze di uomini e donne, rimuovendo quegli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera;

VISTO il parere favorevole espresso dai Responsabili di servizio in merito alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell’art. 49 del Testo Unico degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, così come modificato dall’art. 3 del D.L. n. 174 del 10.10.2012, convertito con modificazioni nella Legge n. 213 del 07.12.2012;

Con votazione unanime favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

1. DI PRENDERE atto di tutto quanto in narrativa e che qui si intende integralmente riportato e trascritto.
2. DI APPROVARE il Piano Triennale di Azioni Positive 2016-2018 ai sensi del D. Lgs. 198/2006, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale.
3. DI INVIARE copia del Piano Triennale alla Provincia di Torino – ufficio della Consigliera di parità – per i provvedimenti di competenza.
4. DI PRECISARE che gli interventi descritti nel Piano vengono svolti nell’ambito degli stanziamenti di bilancio
5. DI DEMANDARE all’ufficio di segreteria di dare informazione in merito all’adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all’art. 10 C.C.N.L. del 1.4.2000.

PARERI PREVENTIVI

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n.267, così come modificato dall'articolo 3 del D.L. n.174 del 10.10.2012, convertito con modificazioni nella Legge n.213 del 07.12.2012, si esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione sopra esposta.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to D.ssa Anna Rita D'ANSELMO

COMUNE DI BORGOMASINO

(Provincia di Torino)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2016-2018

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente/Azienda.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

l'art. 19 del C.C.N.L. 14.9.2000 stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

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 imperniate 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.

Le funzioni 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, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'organizzazione del Comune di Borgomasino vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

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 di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DONNE: 2

UOMINI: 3

DIPENDENTI: 5 oltre al Segretario Comunale (donna)

RESPONSABILI DI SERVIZIO Donne: 2 - Uomini: 0

Si dà atto, inoltre, che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

OBIETTIVO DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. rimuovere eventuali 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;
3. 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, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
5. promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Progetto n. 1

Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente.

- Azione positiva: promozione della partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna
- Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in attesa per congedi familiari maternità od altro;
- Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate.

Progetto n. 2

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.

- Azione positiva: esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione;
- Azione positiva: riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Progetto n. 3

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, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti:

- disciplina forme di flessibilità lavorativa
- flessibilità di orario
- Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Azione positiva: flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

Progetto n. 4

Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

- Azione positiva: supportare adeguatamente il reinserimento operativo al rientro dal congedo per maternità/paternità attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e riordinamento professionale per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo.

Progetto n. 5

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- Azioni positive: pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2016/2018)

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltrare all'ufficio competente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (articolo 57);
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- Decreto 26 maggio 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”.

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

IL SINDACO

F.to BELLARDI GIANFRANCO

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to D'ANSELMO d.ssa ANNARITA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 03.02.2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to D'ANSELMO d.ssa ANNARITA

Copia conforma all'originale per uso amministrativo

Addì, 03.02.2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA in data.....

Per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione

Li.....

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to D'ANSELMO d.ssa ANNARITA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 03.02.2016

Giorno di pubblicazione – ai Capigruppo Consiliari come previsto dall'art.125 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D'ANSELMO d.ssa ANNARITA