



COPIA

COMUNE DI MEDIGLIA

Delibera N. 50 del 31/03/2016

Oggetto: Approvazione Piano Triennale 2016/2018 di azioni positive in materia di Pari Opportunità

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilasedici addì trentuno del mese di Marzo alle ore 18.00 circa in Triginto di Mediglia, nella Sede del Comune si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza dei Signori :

Nominativo	Carica	presente
Paolo Bianchi	Sindaco	NO
Giovanni Carmine Fabiano	Assessore	SI
Lorenzo La Porta	Assessore	SI
Ubaldo Scotto Di Cesare	Vicesindaco	SI
Elisa Roberta Baeli	Assessore	SI

Assume la presidenza il Vicesindaco : Ubaldo Scotto Di Cesare
Assiste il Segretario Generale : Dott. Francesca Saragò

Oggetto: Approvazione Piano Triennale 2016/2018 di azioni positive in materia di Pari Opportunità

COMUNE DI MEDIGLIA

(Città Metropolitana di Milano)

LA GIUNTA COMUNALE

Su conforme proposta del Sindaco;

Premesso che l'art. 48 del D.L.vo 198/2006 prevede che: *"...Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni....predispongono piani triennali 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, fra 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, favoriscono riequilibrio della presenza femminile nell'attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori a 2/3"*.

Ricordato che la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", del Ministero per le Riforme e l'Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, specifica che le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattori di qualità;

Considerato che con proprio atto n. 106 del 3/10/2013 è stato approvato il piano triennale 2013/2015 di azioni positive in materia di Pari Opportunità;

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla nutrita presenza femminile nell'organico e nella presenza di donne tra le Posizioni apicali (Responsabili di Posizione Organizzative);

Considerato che in continuità con il precedente Piano, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2016/2018, strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso;

Richiamato l'art. 19 del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 14/9/2000;

Ritenuto di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

Visto l'art. 48 del D.L.vo N. 267/2000;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, primo comma, del D.L.vo N. 267/2000, allegato sub 1;

Ad unanimità dei presenti,

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale 2016/2018 di azioni positive in materia di Pari Opportunità che, allegato alla presente, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
3. Di trasmettere copia della presente Deliberazione alle OO.SS. e R.S.U. competenti;
4. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D.L.vo N. 267/2000.

**COMUNE DI MEDIGLIA
(Città Metropolitana di Milano)**

Parere ex art. 49 del D.L.vo N. 267/2000

Delibera di Giunta n. 50 del 31/03/2016

In merito alla proposta di deliberazione avente ad oggetto:

Approvazione Piano Triennale 2016/2018 di azioni positive in materia di Pari Opportunità

Si esprime Parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione sopra indicata.

Mediglia, 31/03/2016

Il Responsabile del Settore
Economia e Finanze
F.to Dott.ssa Lucia Fiorini

Richiamato l'art. 18 del Regolamento di Contabilità vigente;

Si esprime Parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione sopra indicata.

Il Responsabile del Settore
Economia e Finanze
F.to Dott.ssa Lucia Fiorini

Mediglia, 31/03/2016



Allegato sub.....	2	
Delibera.....	GC	n°50
del.....	31/03/2016	
composto da n°.....	5	pagine

PIANO TRIENNALE 2016/2018 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 n. 198. *“Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, I comuni....predispongono piani triennali 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, fra 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, favoriscono riequilibrio della presenza femminile nell'attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori a 2/3”.*

Premessa:

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 che indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalle normative, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Mediglia, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende 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 col personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

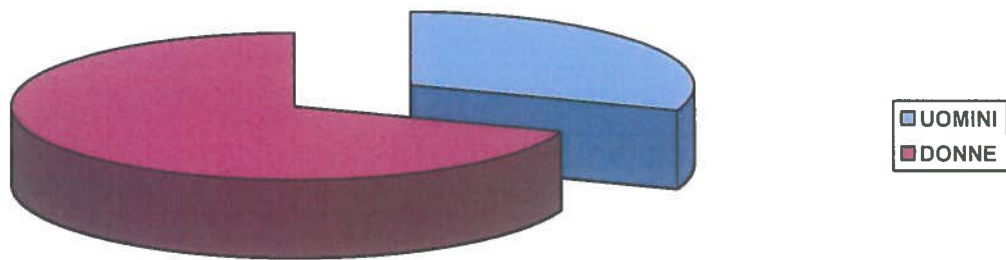
Analisi dati del personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 01/01/2016

Al 1° gennaio 2016 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	n. 49
Uomini	n. 15
Donne	n. 34



così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali	2	11	13
Economia e Finanze	1	7	8
Gestione del Territorio	1	4	5
Lavori Pubblici	3	2	5
Servizi alla Persona	2	6	8
Vigilanza	6	4	10
	15	34	49

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria	Uomini	Donne
B	2	4
C	7	20
D	4	7
Posizione Organizzative	2	3
	15	34

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orari di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	6	7	13
Posti di ruolo a part-time	---	3	3
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	7	18	25
Posti di ruolo a part-time		2	2
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time		2	2

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive tese a:

- **Obiettivo 1:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 2:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 3:** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2 Reclutamento del personale (obiettivo 1)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle Commissioni di Concorso e Selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nelle selezioni l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazioni organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Mediglia valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 3
Formazione
(Obiettivo 2)

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori, di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orari di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, ecc...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere la competenza ad un livello costante.

Art. 4
Conciliazione e flessibilità oraria
(Obiettivo 3)

Il Comune di Mediglia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tale problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare e professionale 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 quella dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Disciplina del part-time

All'interno del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune, è già prevista la disposizione in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previste dal C.C.N.L.

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

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

All'interno del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è previsto la disciplina dell'orario di lavoro e di servizio, del lavoro straordinario e della banca delle ore.

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 tra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio del Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro, anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Art. 5 Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Mediglia.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

IL PRESIDENTE
F.to Ubaldo Scotto Di Cesare

Approvato e sottoscritto

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Francesca Saragò

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della deliberazione sujestesa è pubblicata all'Albo Pretorio dal **05/04/2016** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al **20/04/2016**.

Addi **05/04/2016**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Francesca Saragò

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

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

_____ O E' stata affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____, come prescritto dall'art. 124 del D.L.vo N. 267/2000;

_____ O E' stata comunicata con lettera N. **5960** in data **05/04/2016** ai Signori Capigruppo Consiliani come prescritto dall'art. 125 del D.L.vo N. 267/2000;

_____ O E' stata trasmessa alla Prefettura (Art. 15 D.L. 152/1991) il giorno _____ prot. N. _____

_____ O Che la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L.vo N. 267/2000, il giorno **31/03/2016**

_____ O Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **31/03/2016** in quanto:
O decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.L.vo N. 267/2000);
O dichiarata immediatamente eseguibile

Dalla Residenza Comunale, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Francesca Saragò

Copia conforme all'originale, omessi gli allegati da _____

Addi, **05/04/2016**



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Francesca Saragò

G.C. N. 50 del 31/03/2016