

Deliberazione Nr. 57
in data 21-06-2017



COPIA

COMUNE DI FICAROLO
PROVINCIA DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' 2017/2019 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

Per approvazione e conferma del presente verbale, si sottoscrivono:

Il SINDACO
F.to Pigaiani Fabiano

Il Segretario Comunale
F.to Prandini Gino

Copia conforme ad uso amministrativo

Li, 22-06-2017

Il Responsabile settore Affari Generali
Marangoni Laura

N. 331 Reg. Pubbl.

Questa deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi.

dal 22-06-2017

al 07-07-2017

Li 22-06-2017

Il Segretario Comunale
F.to Prandini Gino

Il sottoscritto Responsabile del Servizio,
visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la suesesa deliberazione

E' DIVENUTA ESECUTIVA

Il 21-06-2017

perché immediatamente esecutiva

Il Responsabile del Servizio
F.to Marangoni Laura

Il giorno ventuno del mese di giugno dell'anno duemiladiciassette alle ore 18:00, nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, convocato nelle forme e nei modi di legge.

Eseguito l'appello, risultano presenti

Pigaiani Fabiano

Presente

MONESI ENRICO

Assente

CESTARI LAURA

Presente

Presenti 2

Assenti 1

- Constatato che gli intervenuti sono in numero legale;
- Presiede il Sig. Pigaiani Fabiano nella sua qualità di SINDACO
- Assiste il Segretario Comunale Prandini Gino

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' 2017/2019 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs.vo n. 198/2006, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*” le amministrazioni dello Stato anche ad orientamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

RICHIAMATA la direttiva del 23.05.2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – “*misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*”;

RILEVATO che questo Ente deve provvedere alla adozione del piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48 del citato D.Lgs.vo 198/2006;

ATTESO che in caso di mancato adempimento si applica l'art. 6 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, ai sensi del quale gli Enti inadempienti non possono assumere nuovo personale;

RICHIAMATA la precedente deliberazione di G.C. n. 12 del 11/02/2015 con cui è stato approvato il piano triennale 2015/2017 delle azioni positive;

RILEVATO che occorre procedere, in continuità con il precedente, alla approvazione del piano per il triennio 2017/2019;

PRECISATO che l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive (cd. P.T.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchia la realtà e ne persegue gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano Azioni Positive per il triennio 2017/9 allegato al presente atto a costituirne parte integrante e sostanziale e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTI:

il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

il vigente Statuto;

il D. lgs. N. 267/2000 e ss. mm. ed ii;

il D. Lgs. N. 198/2006 e ss. mm. ed ii;

Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge,

DELIBERA

1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive (cd. P.T.A.P.) per il triennio 2017/2019, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso

- 2) di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 3) di pubblicare il presente piano sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito";
- 4) di trasmettere il Piano ora adottato alla Consiglieria di Parità territorialmente competente ed alle RSU aziendali;
- 5) di impegnarsi ad improntare l'attività amministrativa ai principi affermati nel Piano;
- 6) di dichiarare, con separata, unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, ex art. 134, c. 4, dlgs. n. 267/2000.

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

(art. 49 comma 1 D.Lgs n. 267/18.08.2000)

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' 2017/2019 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

A) REGOLARITÀ TECNICA

Si attesta l'effettivo svolgimento dell'istruttoria sull'argomento in oggetto e si esprime in ordine alla sola regolarità tecnica il seguente parere:

Favorevole

Il Responsabile dell'Area
F.to Marangoni Laura



COMUNE DI FICAROLO

Provincia di Rovigo

PIANO DI AZIONI POSITIVE

PER LE PARI OPPORTUNITA' UOMO-DONNA

TRIENNIO 2017/2019

PREMESSA AL
PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48 D. LGS. 198/06)

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 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 dell'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".

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, questo Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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 triennio 2017/2019 il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.

Obiettivo 2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 5: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 6: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Art. 2

Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

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

SITUAZIONE DEL PERSONALE ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL PRESENTE PIANO:

Allo stato attuale 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. 8
 DONNE N. 6
 UOMINI N. 2

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
I – Affari Generali	0	3	3
II – Economico Finanziario	0	2	2
III - Tecnico	2	0	2
IV – Vigilanza	0	1	1
Totale	2	6	8

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale, tutto di ruolo e a tempo pieno:

Categoria Giuridica	Uomini	Donne
A	0	0
B.1	0	0
B.3	1	0
C	1	4
D.1	0	2
D.3	0	0
Totale	2	6

SPECIFICHE CONTRATTI ATIPICI

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche

Non ci sono forme di contratto atipico (job sharing, telelavoro, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, co.co.pro., ecc)

Art. 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

Il Comune si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)

Non esistono possibilità per il Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla normativa legge comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77 – n° 125/91 – D. Lgs. n° 196/2000.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di entrambi i generi.

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

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Art. 5

Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune 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. 6

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)

Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro.

Art. 7

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali 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 e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Art. 8

Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)

Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

Diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento del sito Internet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti allo scopo.

Art. 9

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, per il periodo 2017/2019.

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.

Art. 10

Attuazione del Piano

L'Amministrazione Comunale sottoporrà il presente Piano Triennale alle RSU ed alla Consigliera di Parità territorialmente competente, per il parere.

Si impegna, quindi, ad avvenuta approvazione, ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel Piano stesso e a dare attuazione in quanto in esso contenuto.

L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini verrà tenuto presente nella formulazione di Regolamenti, atti amministrativi e nella predisposizione di ogni attività.

Si impegna, altresì, a provvedere al controllo in itinere del Piano, al fine di monitorare i tempi e le modalità di attuazione.
