
COMUNE DI ROCCAVERANO

- Provincia di Asti -

n. 64 delibera
in data 07/11/2019

Soggetto ad invio Capigruppo
(X) SI () NO

n..... prot. gen.
data

Se SI comunicato con nota
n. In data

VERBALE DI DELIBERAZIONE

Della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006.

L'anno duemiladiciannove il giorno sette del mese di novembre
Alle ore 08:30 nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
VERGELLATO Fabio	Sindaco	X	
ROBBA Piercarlo	Vice Sindaco	X	
BARBERO Simone	Assessore	X	
Totale		3	0

Partecipa alla seduta il Segretario Dr. BALESTRINO Maurizio

Il Presidente , in qualità di Sindaco VERGELLATO Fabio

Dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede: “1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione . I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

RITENUTO dover adottare il piano triennale 2020 / 2022 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;

VISTO il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

VISTO il CCNL 14/9/2000 art. 19;

VISTO l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale, Responsabile del Personale, ex art. 49 del Tuel n. 267/2000;

Con voti UNANIMI favorevoli, palesi;

DELIBERA

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1) APPROVARE ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato **Piano delle azioni positive "Triennio 2020 – 2022"**;

2) DI TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza che riveste l'esecuzione del provvedimento;

Con voti UNANIMI favorevoli, palesi;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020 - 2022

(Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

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. 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 ROCCAVERANO, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2018

La dotazione organica del Comune di ROCCAVERANO prevede complessivamente 5 posti e risulta essere la seguente:

N.ORDINE	CATEGORIA	N. POSTI IN ORGANICO	N. POSTI COPERTI
1	D - Istruttore direttivo	1	1
2	C - Istruttore Amministrativo	2	1
3	B - Operatore specializzato	2	2

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e in convenzione alla data del 01/01/2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	CAT D	CAT. C	CAT. B	PERSONALE IN CONVENZIONE	TOTALE
UOMINI	1	0	2	0	3
DONNE	0	1	0	1	2

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 1 (Uff. Contabilità Amministrazione)

Uomini: n. 1 (Tecnico Comunale)

R.S.U.: n. 1 donna

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 uomo in convenzione.

OBIETTIVI DEL PIANO Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate. garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni. attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni. riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità. osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni. promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

DURATA Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO
VERGELLATO Fabio	Dr. BALESTRINO Maurizio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 07-nov-2019 al 22-nov-2019 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Roccamare, lì 07-nov-2019

Il Segretario Comunale
Dr. BALESTRINO Maurizio

I sottoscritti Responsabili, ciascuna per la propria competenza, visti gli artt. 49, 147 bis -1° comma e 151 - 4° comma del D.Lgs. n. 267/2000, esprimono parere favorevole, relativamente al presente Verbale di Deliberazione:

Parere	Esito	Data	Il Responsabile	Firma
Regolarità Amministrativa	Favorevole	06/11/2019	F.to:Dr. BALESTRINO Maurizio	

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

X Ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Roccamare, lì 07/11/2019

Il Segretario Comunale
Dr. BALESTRINO Maurizio

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 07-nov-2019

X Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)

Il Segretario Comunale
Dr. BALESTRINO Maurizio