



COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Originale

N° 37 del 12/05/2015

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLA PARI OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2015/2017

L'anno duemilaquindici, addì dodici del mese di maggio alle ore 17,00, nella sala municipale, previo esperimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito sotto la presidenza del Sindaco Libero Zini la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Comunale Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri. Intervengono i Signori:

<u>Cognome e Nome</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Firma Presenze</u>
ZINI Libero	Sindaco	SI
DIMONE Fabrizio	Vice Sindaco	SI
GENZINI Silvia	Assessore	SI
PAGANI Margherita	Assessore Esterno	NO

PRESENTI: 3

ASSENTI: 1

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLA PARI OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2015/2017

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n.196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2013-2015;
- che il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, prevede:
che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;
- che con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:
 1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
 2. agli orari di lavoro;
 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
 4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
- che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 44 dell'11.07.2013 avente per oggetto "Approvazione piano triennale di azioni positive a favore della pari opportunità per il periodo 2013/2015";

VISTO la proposta presentata dall'ufficio personale;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale – Responsabile del Servizio Personale, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

ALL'UNANIMITA' dei voti favorevoli resi nei modi di legge:

DELIBERA

1. DI ADOTTARE il Piano di Azioni Positive triennio 2015/2017 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, come di seguito riportato:

PIANO DI AZIONI POSITIVE (comma 5, art.7 D. Lgs 23 maggio 2000, n. 196)

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore e due terzi.

Azioni positive previste nel triennio 2015/2017.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Pieve San Giacomo negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati al 01/01/2015 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Pieve San Giacomo da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per la categoria istruttori e funzionari. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tabella 1

Dipendenti per sesso e categoria totale n. 10 (compreso il Segretario Comunale in convenzione)

di cui uomini 30 % donne 70%

Categoria "D" n. 2 donne

Categoria "C" n. 3 donne n. 1 uomo

Categoria "B" n. 1 donna n. 2 uomini

Segretario Comunale n. 1 donna

Tabella 2

Direzione strutture di livello non dirigenziale (posizioni organizzative)

donne 100 %

n. 2 donne di cui 1 posizione organizzativa part-time 18 ore settimanali

Per il triennio 2015/2017 si prevedono le seguenti azioni positive:

I. Orario di Lavoro

Su questo tema è stata effettuata una riflessione sulla reale necessità e convenienza che tutti i servizi siano aperti al sabato contemperando le esigenze delle diverse tipologie di personale. A tale scopo l'attuale articolazione ha determinato principalmente:

- un'organizzazione dei tempi lavoro adeguata alle esigenze di funzionalità dei servizi;



- una rivisitazione della flessibilità oraria, abbassando perciò la necessità di far ricorso al lavoro straordinario e offrendo maggiori opportunità di conciliazione "lavoro-vita sociale individuale".

Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile nella quasi totalità dei servizi comunali.

II. Formazione in orario di lavoro e svolta in sede

Il piano di formazione dell'Ente, contenuto nel P.E.G., prevede già che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. Tutta l'attività di formazione professionale obbligatoria è, inoltre, organizzata dall'Ente e si svolge prevalentemente in ambito provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione. Queste modalità organizzative saranno mantenute per tutto il triennio 2015/2017

III. Valutazione delle prestazioni e dei risultati

Tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

IV. Prevenzione mobbing

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

V. Congedi parentali

Il Comune di Pieve San Giacomo si impegna non solo ad applicare puntualmente la vigente normativa, ma ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa.

VI. Part time

In ottemperanza alle indicazioni fornite con la Circolare nr. 9 del 30/6/2011 emanata congiuntamente dai Ministri Carfagna, Brunetta e Giovanardi, si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

VII. Molestie sessuali

Il Comune di Pieve San Giacomo s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

VIII. Attuazione del Piano

L'Amministrazione Comunale si impegna a rispettare:

- i tempi e i modi d'attuazione del presente piano;
- ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione;
- a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

2. TRASMETTERE copia della presente alle OO.SS. e R.S.U. competenti, nonché al Nucleo di Valutazione;
3. PUBBLICARE la presente sul sito web istituzionale nella Sezione "Amministrazione Aperta".



Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta l'urgenza di provvedere ed all'unanimità dei voti favorevoli;

DICHIARA

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

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Libero Zini



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

Anna Maria Bianca Arcuri

Io sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio;
Visto lo statuto comunale,

ATTESTA

che la presente deliberazione

è pubblicata in data odierna, per 15 giorni consecutivi, sul sito web istituzionale del Comune (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 è comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari

Pieve San Giacomo, 22 MAG. 2015

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

Anna Maria Bianca Arcuri



ESECUTIVITA'

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

CERTIFICA

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale del Comune per quindici giorni consecutivi dal 22 MAG. 2015 ed è divenuta esecutiva, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000).

Pieve San Giacomo, _____

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

DELIBERAZIONE DI G.C. N. 37 DEL 12.05.2015

Oggetto : **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLA PARI OPPORTUNITA' PER IL PERIODO 2015/2017**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Pieve San Giacomo, li 12/05/2015

Il Segretario Comunale - Responsabile del
Servizio Personale
Dott.ssa Anna Maria Bianca Arcuri

