



COMUNE DI BRUGNATO
Provincia della Spezia

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 6 del 10-01-2020

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO PARI OPPORTUNITA' 2020/2022.

L'anno duemilaventini il giorno dieci del mese di gennaio alla ore 12:30
Presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di Legge, si è riunita la Giunta Comunale
per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

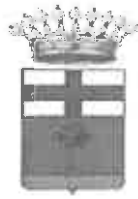
Cognome e nome	Carica	Presente/Assente
FABIANI CORRADO	SINDACO	P
BROSINI PAOLA	VICESINDACO	P
VENTURINI ROBERTO	ASSESSORE	P

Ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0

Assume la presidenza il FABIANI CORRADO in qualità di SINDACO

Assistito dal SEGRETARIO COMUNALE DOTT. TOMASELLI GUSTAVO NICOLA

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto



COMUNE DI BRUGNATO
Provincia della Spezia

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO PARI OPPORTUNITA' 2020/2022.

PARERE: Favorevole in ordine alla regolarità TECNICA

Il Responsabile del servizio interessato
GIULIANA VINCENZI

Giuliana Vincenzi



LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n.198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n.246" e successive modificazioni ed integrazioni, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena e definitiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs.n.198/2006 e ss.mm. ed ii. Avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n.196 articolo7 comma5) che così recita:

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 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'articolo 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'articolo 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'articolo 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'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.;

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed 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 le direttive 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;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopracitato Decreto Legislativo n.198/2006 e ss.mm. ed ii., prevede la sanzione di cui all'art.6 comma 6 del D.Lgs.30 marzo 2001 n.165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 67 del 27/07/2018 con la quale è stato approvato Piano azioni positive per il periodo 2018/2020;

PRESA VISIONE del documento "Piano azioni positive per il triennio 2020/2022 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTI i pareri espressi sotto il profilo tecnico ed il profilo contabile ex art. 48 del D.Lgs. nr. 267/2000 e ss.mm. ed ii.;

VISTO:

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D.Lgs.n. 267/2000 e ss.mm. ed ii.;
- il D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm. ed ii.;
- il D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm. ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

DELIBERA

DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art.3, Legge 07.08.1990, n.241 e ss.mm. ed ii.;

DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo n.198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);

DI DARE ATTO il presente provvedimento sostituisce integralmente la precedente disciplina approvata con D.G.C. nr. 67 del 27/07/2018;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

DI DARE mandato al Responsabile del Settore Amministrativo-Finanziario, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;

DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";

DI DICHIARARE, con successiva unanime votazione, il presente atto, urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U.E.L.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Il SINDACO
CORRADO FABIANI

Il SEGRETARIO COMUNALE
GUSTAVO NICOLA DOTT. TOMASELLI



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che il presente Verbale è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Comune dal giorno 24 GEN 2020 per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Brugnato, li 24 GEN 2020



Il SEGRETARIO COMUNALE
GUSTAVO NICOLA DOTT. TOMASELLI

Nello stesso giorno 24 GEN 2020 in cui è stato affisso all'Albo Pretorio il presente verbale viene comunicato ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 18/8/2000, n. 267.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La Deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per decorso del termine di cui al 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs 267 del 18/8/2000, senza che siano stati sollevati rilievi.

Brugnato li

Il SEGRETARIO COMUNALE
GUSTAVO NICOLA DOTT. TOMASELLI

COMUNE DI BRUGNATO

Provincia della Spezia

Allegato A) alla deliberazione G. C. n. __ del _____

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020/2022

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, e del D.Lgs. 198/2006 e ss.mm. ed ii., 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 2020/2022.

Con il presente Piano 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. Pertanto, 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.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

categorie	B	C	D
DONNE	2	2	1
UOMINI	1	1	2

Totale donne presenti nell'ente: 5

Totale uomini presenti nell'ente: 4

Si evidenzia che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità D.Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i. di ruolo e fuori ruolo		
Donne	Uomini	Totale
1	2	3

Si dà quindi atto che è stato garantito ove possibile, tenuta conto della ridotta dotazione organica dell'ente della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lvo n. 198 dell'11.4.2006.

OBIETTIVI

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
2. promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
3. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
4. promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;

- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Brugnato sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.