



ORIGINALE

COMUNE DI DOVADOLA – PROVINCIA DI FORLÌ'-CESENA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 11

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 - D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246".

Il giorno 05/02/2018 alle ore 8:30 nell'apposita sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla seduta risultano presenti i seguenti Assessori:

Assessore		Presente
1 – TASSINARI FRANCESCO	Sindaco	X
2 – SCHIUMARINI FRANCESCO	Assessore	
3 – FALCIANI MASSIMO	Assessore	X

Partecipa il Dott. ROMANO ROBERTO Segretario Comunale

Assume la Presidenza TASSINARI FRANCESCO

Constatata la regolarità della seduta, il Presidente invita la Giunta comunale a deliberare sugli argomenti all'ordine del giorno.

In merito all'oggetto:

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la sotto riportata proposta di deliberazione;

Visti i pareri sulla stessa espressi ai sensi dell'art. 49 del Tuel approvato con D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano,

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione sotto riportata.

Di seguito, riscontrata l'urgenza di provvedere in merito,

Con voti favorevoli unanimi

DICHIARA

Il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

PROPOSTA DI DELIBERA

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 - D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246".

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Precisato che, la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Atteso che la costituzione del C.U.G. è di competenza dell'Unione di Comuni della Romagna forlivese, alla quale è stata conferita la gestione dei servizi in materia di personale;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020 allegato alla presente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

- ✓ Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);
- ✓ Vista la L. 28/12/2001 n. 448;
- ✓ Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

propone

1. Di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";
2. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Giunta Comunale;
3. Dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. D. Lgs. n. 267/2000.

Piano Azioni Positive (P.A.P.)
periodo 2018/ 2020
ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "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 Regioni, 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, tra 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 il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi....

Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed 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.

- Azione 2. Redazione di bandi di concorso/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.
- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 sopra con quelle formative/professionali;
- Azione 4. 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 le eventuali lacune.
- Azione 5. 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, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.
- Azione 6. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede

allo stato attuale il rapporto fra uomini e donne dipendenti in servizio come di seguito

indicato

Lavoratori	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A
Maschi	0	0	1	0
Femmine	2	2	1	0
Totale	2	2	2	0

Lavoratori con di funzioni responsabilità	Uomini	Donne	Totale
Numero	0	2	2

R.S.U.: n. 1 donne

OBIETTIVI:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse - in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020 - D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 Novembre 2005, N. 246"

Parere sulla regolarità tecnica ex art. 49, comma 1, del TUEL approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Favorevole

Lì, 05.02.2018



Il Segretario Comunale
(Dott. Roberto Romano)

Parere sulla regolarità finanziaria ex art. 49, comma 1, del TUEL approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Non occorre

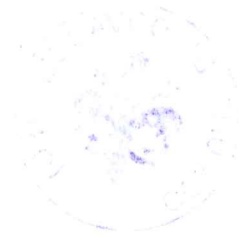
Lì, 05.02.2018



Il Responsabile dell'Area Finanziaria
(Dott.ssa Laura Ragazzini)

N.B. Il parere sfavorevole deve essere compiutamente motivato.

FACCIATA BIANCA NON UTILIZZATA



PECUNIA DIANCA NON UTILIZZATA



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
(Francesco Tassinari)



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Roberto Romano)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La sottoscritta Responsabile Ufficio Segreteria

CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio on line ove resterà per 15 giorni consecutivi.

Contestualmente viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Li 28/03/2018



LA RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA
(Di Fazio Rosa Maria)

La su estesa deliberazione è:

stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 05/02/2018

divenuta esecutiva il _____, ai sensi dell'art. 134, 3^ comma, del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Li

LA RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA
(Di Fazio Rosa Maria)