



COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Provincia di Monza e Brianza

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 17 del 05/03/2015

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (CD. P.T.A.P.) PER IL TRIENNIO 2015/2017

L'anno duemilaquindici addì cinque del mese di Marzo alle ore 12:45, nella sala delle adunanze della Civica Residenza si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nei modi e nei termini di legge.

Assume la Presidenza il Sig. MEREGALLI RENATO assistito dal Segretario Generale, SODANO UMBERTO

All'appello risultano:

MEREGALLI RENATO	Sindaco	Presente
CEGLIA ALESSANDRO	Vice Sindaco	Assente
BAIARDI INNOCENZA	Assessore	Assente
DIRUPATI SELENE MARIA	Assessore	Presente
TREMOLADA MARCO	Assessore	Presente

Totale Presenti 3 - Totale assenti 2

Il Presidente, accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (CD. P.T.A.P.) PER IL TRIENNIO 2015/2017

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” 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 di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO il comma 1 dell'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

“ai sensi degli articoli 1 comma 1 lett. c, 7 comma 1 e 57 comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, 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 sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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.”

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 la 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 sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, 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 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 rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

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

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica reso dal Responsabile del Settore Affari Generali, ai

sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

ACCERTATA la propria competenza ad assumere il presente atto;

VISTA la proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;

VISTO il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

A VOTI unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge.

DELIBERA

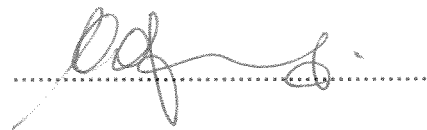
- 1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive (cd. P.T.A.P.) per il triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso. (All. A);
- 2) di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'ente;
- 3) di dare mandato all'ufficio segreteria di pubblicare il presente piano sul sito web dell'ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito";
- 4) di trasmettere l'allegato Piano alla Consigliera di Parità della Provincia di Monza e della Brianza;
- 5) di dichiarare, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (CD. P.T.A.P.)
PER IL TRIENNIO 2015/2017

Parere del Responsabile di Servizio in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1,
del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

Parere favorevole espresso in data 04/03/2015

CATERINA GAGLIARDI

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Gagliardi', is written over a horizontal dotted line. The signature is fluid and cursive.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017

PREMESSA

Allegato e delibera G.C. N°17..... 05-03-17

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni e 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 2015-2017.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono 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. agli orari di lavoro;
2. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche nel rispetto delle normative generali di settore e vigenti in materia;

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.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2014, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	7	6	/	17
Uomini	5	5	3	/	13

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000, sono 5 di cui 3 donne.

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- favorire politiche di riconciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.

AZIONI POSITIVE

ORARIO DI LAVORO

Valutare soluzioni per particolari temporanee necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle

progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

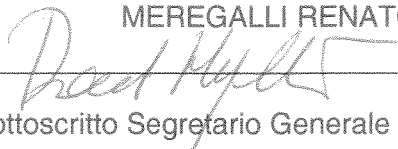
DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2015/2017).

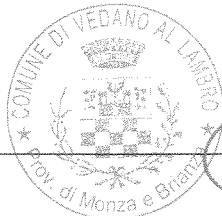
Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto.

IL Sindaco
MEREGALLI RENATO



Il sottoscritto Segretario Generale



IL SEGRETARIO GENERALE
SODANO UMBERTO

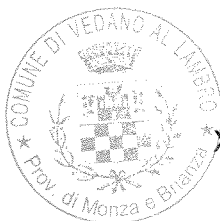


DISPONE

che la presente deliberazione:

- venga pubblicata all'Albo Pretorio del sito web istituzionale di questo Comune dal giorno 10/03/2015 al giorno 25/03/2015 (art. 124, comma 1, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)
- venga comunicata ai Capigruppo Consiliari in data 10/03/2015 (art. 125 D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Vedano al Lambro, 10/03/2015



X IL SEGRETARIO GENERALE
SODANO UMBERTO



Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 21/03/2015, per essere decorsi dieci giorni dalla pubblicazione dell'atto all'Albo Pretorio del sito web istituzionale di questo Comune (art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000)
- che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000)

Vedano al Lambro,

X IL SEGRETARIO GENERALE
SODANO UMBERTO