



Comune di Iseo
Provincia di Brescia

Codice Ente 10335

DELIBERAZIONE N. 59 del 10.03.2014

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE 'PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO
2014-2016'.**

L'anno **duemilaquattordici** addì **dieci** del mese di **marzo** alle ore 15.00 nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

VENCHIARUTTI RICCARDO	SINDACO	Presente
SAVOLDI PIER FRANCO	VICE SINDACO	Presente
STEFINI GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
FRANCO ROBERTO	ASSESSORE	Presente
REGOSA ANNA	ASSESSORE	Presente
AGOSTINI EMILIO	ASSESSORE	Presente
ZONI FRANCO	ASSESSORE	Assente

Totale presenti 6

Totale assenti 1

Assiste l'adunanza il Segretario Generale Dott. Franco Spoti il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. Riccardo Venchiarutti nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 59 DEL 10.03.2014

COMUNE DI ISEO (BS)

Pareri ex art. 49 comma 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267 sulla proposta di deliberazione avente per oggetto:

APPROVAZIONE 'PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2014-2016'.

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267,

E S P R I M E

in relazione alle sue competenze, parere favorevole sotto il profilo della REGOLARITÀ TECNICA.

Addì 10.03.2014

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to (Delledonne Rag. Raffaella)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267,

E S P R I M E

in relazione alle sue competenze, parere favorevole sotto il profilo della REGOLARITÀ CONTABILE.

Addì 10.03.2014

IL RESP. SERVIZIO FINANZIARIO
F.to (Bertolini Dott. Pier Matteo)

Seguito G.M. n. 59 del 10.03.2014

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2014-2016".

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;
- gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni "...*predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare.... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne*",
- il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge 183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 "*Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni*", fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;
- l'art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art. 7 del D. Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «*1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica,*

alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;

- l'ulteriore intervento, dell'art. 21 del Collegato Lavoro, è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;
- sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 49 del 03.03.2014 con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Iseo;

Viste le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

- art. 4, Comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive*";
- art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che "*Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa*";
- art. 19 del CCNL del 14 9 2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;
- l'art. 8 del CCNL 22/01/2004 che sancisce, comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

Preso atto che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

Considerato che l'Amministrazione intende dotarsi di un Piano di Azioni Positive, per il triennio 2014-2016, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per

promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

Preso visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2014/2016 predisposto dall'Ufficio di Segreteria e sottoposto alla Consigliera di Parità del Comune di Iseo, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Confermato che l'obiettivo primario è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo quegli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera;

Convenuto di concentrare l'attività, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell'Ente, verso le seguenti azioni:

1. Formazione in ottica di genere;
2. Conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
3. Contrasto alla segregazione di genere;
4. Sviluppo della cultura organizzativa.

Dato atto che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il PAP vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

Preso atto del parere favorevole reso dalle RSU;

Ritenuta la propria competenza trattandosi di atto riguardante la gestione del personale dipendente;

Visti i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'articolo 49 comma 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267, in merito alla regolarità tecnica dal Responsabile P.O. Area Amministrativa Delledonne Rag. Raffaella ed in merito alla regolarità contabile dal Responsabile P.O. Area Finanziaria Bertolini Dott. Pier Matteo;

Con voti unanimi e favorevoli

DELIBERA

1. Di approvare, come con la presente approva, l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2014/2016" redatto ai sensi art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 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 Consigliera di Parità;
3. Di dare mandato al Sindaco per l'adempimento degli atti conseguenti;
4. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;

5. Di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c.2, C.C.N.L. del 01/04/00;
6. Di comunicare la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi e per gli effetti dell'art. 125 del D.Lgs 18/08/00 n. 267;
7. Di dichiarare, con successiva votazione favorevole unanime, la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del d. lgs. 18/08/2000 n. 267,;
8. Di prendere atto dei pareri favorevoli resi, ai sensi dell'articolo 49 comma 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267, dai Responsabili dei Servizi.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA TRIENNIO 2014-2016 ART. 48 DEL D.LGS.11.04.2006 N. 198

PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, da fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

Il presente piano costituisce aggiornamento a vigente piano triennio 2012-2014.

L'aggiornamento, stante la situazione pressoché invariata rispetto a quella vigente in sede di approvazione del precedente Piano, consiste:

- nell'adeguamento della consistenza della Dotazione Organica;
- nell'aggiornamento e consuntivazione delle azioni positive da attuare previste nel piano

il presente Piano è l'espressione della volontà dell'Amministrazione comunale di rispettare i principi di pari opportunità e di garantirne l'applicazione.

DURATA E CONTENUTO DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale e si sviluppa in:

- Rilevazione della dotazione organica
- Obiettivi
- Azioni positive

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato del piano medesimo.

RILEVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE

LAVORATORI	SEGRETARIO COMUNALE	CATEG.D P.O.	CATEG. D	CATEG.C	CATEG.B	CATEG.A	TOTALE	%
UOMINI	1	3	0	14	6	6	30	55,56
DONNE	0	1	3	9	11	0	24	44,44
TOTALI	1	4	3	23	17	6	54	100,00

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/06 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

OBIETTIVI

Obiettivo 1: Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando

pari opportunità per entrambi i generi. Le conoscenze acquisite dal personale dipendente potranno essere utili per uno sviluppo di carriera e/o l'assunzione di incarichi, nell'ambito delle possibilità attualmente previste dalle vigenti norme di legge.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: nel programmare le attività formative si dovrà tener conto delle particolari esigenze del personale part-time e diversamente abile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale – Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

Tempo di realizzazione: Durante tutto l'anno solare

Obiettivo 2: ORARI DI LAVORO Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Sperimentare il telelavoro.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Con riferimento all'orario di servizio del personale dipendente definito con provvedimento del Sindaco, l'amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita e la concessione di ulteriori deroghe per l'ingresso e l'uscita per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali, anche in future revisioni dell'orario.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Comunale – Posizioni Organizzative – Ufficio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti comunali.

Obiettivo 3 – Parcheggio

Finalità strategiche: migliorare la gestione dei tempi casa/lavoro-lavoro/casa soprattutto per chi non è residente e deve utilizzare l'auto per raggiungere il posto di lavoro

Azione positiva 1: l'Ente rilascia ad ogni dipendente non residente ad Iseo Capoluogo un permesso per poter parcheggiare anche nelle zone a pagamento in modo da raggiungere il posto di lavoro al massimo in 5 minuti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Polizia Locale – Ufficio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti non residenti nel capoluogo

Obiettivo 4 – accesso ai servizi a domanda individuale erogati dall'Ente

Finalità strategiche: migliorare la gestione dei tempi dei dipendenti comunali con figli minori

Azione positiva 1: I dipendenti, anche non residenti in Iseo, con figli minori, avranno la possibilità di accedere ai servizi erogati dall'Ente alle stesse condizioni dei cittadini residenti: scuole materne, grest, dopo scuola, trasporti scolastici etc.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio personale – ufficio scuola

A chi rivolto: a tutti i dipendenti

Obiettivo 5: cultura di genere e benessere organizzativo

Finalità strategiche: Rendere formale la disciplina che implementa la cultura di genere all'interno delle organizzazioni, attraverso prime azioni informative e successive azioni concordate, creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità; aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti ed a tutti i cittadini.

DURATA DEL PIANO e PUBBLICAZIONE

Il presente piano ha durata triennale (2014/2016).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul Sito Internet Istituzionale (sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione 1° livello "Disposizioni generali", sotto-sezione 2° livello "Atti generali" e sotto sezione- Personale

Seguito G.M. n. 59 del 10.03.2014

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il Sindaco
F.to Dott. Riccardo Venchiarutti

Il Segretario Generale
F.to Dott. Franco Spoti

REFERITO DI PUBBLICAZIONE
(art. 124 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Certifico, io sottoscritto Segretario Generale, che copia del presente verbale è stata pubblicata il giorno 17.03.2014 all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Generale
F.to Dott. Franco Spoti

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(art. 125 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione - oggi 17.03.2014 giorno di pubblicazione - ai Capigruppo Consiliari.

Il Segretario Generale
F.to Dott. Franco Spoti

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)

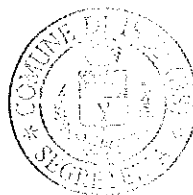
Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denuncia di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del III comma dell'art. 134 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267.

Addì

Il Segretario Generale
F.to Dott. Franco Spoti

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Addì, 17.03.2014



IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Franco Spoti)

Spoti