

COMUNE di ALBISSOLA MARINA
Provincia di Savona

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. **163** del Registro

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE- TRIENNIO 2019/2021.

L'anno DUEMILADICIOTTO, addì VENTISETTE del mese di NOVEMBRE alle ore 10.00 nella Sede Comunale, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano:

N.		Presente	Assente
1	Sindaco Gianluca NASUTI	SI	
2	Assessore Nicoletta NEGRO	SI	
3	" Dario NAVONE		SI
4	" Luisa SICCARDI		SI
5	" Luigi SILVESTRO	SI	
Totale N.		TRE	DUE

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Giovanni PUCCIANO.

Il Sig. Gianluca NASUTI - Sindaco, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica in oggetto segnata all'ordine del giorno.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D. Lgs. 198/2006 avente ad oggetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 28/11/2005 che prevede che 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, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro;

Preso atto che gli obiettivi del D. Lgs. 198/2006 sono i seguenti:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici;

ATTESO CHE l'adozione del Piano delle azioni Positive 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;

VISTA la deliberazione nr. 12/SEZAUT/2012/INPR della Sezione delle autonomie della Corte dei Conti, che, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche, compresi gli Enti Locali, individua come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano Triennale delle Azioni Positive" previsto nel D. Lgs. 198/2006;

PRECISATO che trattasi di un adempimento che, come rammenta ed ammonisce la Corte dei Conti, determina sanzioni in tema di organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche, tra le quali si annovera il divieto di assunzione di nuovo personale;

CONSIDERATO che la finalità di detti piani è quella di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, laddove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi;

Accertata che la situazione del Comune di Albissola Marina registra, alla data di approvazione del presente atto, una rappresentanza maschile pari a nr. 21 unità e una rappresentanza femminile pari a nr. 19 unità;

Richiamata la propria precedente deliberazione nr 12 del 23.02.2016 di approvazione del Piano Triennale delle azioni positive relativo al triennio 2016/2018;

VISTO il "Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021" allegato al presente atto;

Preso atto che il presente provvedimento non determina minori entrate o maggiori spese a carico del bilancio;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio interessato ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

DI APPROVARE, per i motivi espressi in premessa, il "Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021" ai sensi dell'art. 7, comma 5 del D. Lgs 196/2000 nr. 196 e dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006, che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che l'argomento di che trattasi rientra nelle competenze di questo Organo ai sensi dell'art. 48, terzo comma, del D. Lgs. 267/2000, in quanto riconducibile a materia di organizzazione del personale;

DI DARE ALTRESI' ATTO che il Codice approvato con il presente atto entrerà in vigore il primo giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio della presente deliberazione; di approvazione.

DI INVIARE copia della presente:

- Alle OO.SS. ed alle RSU del Comune di Albissola Marina.

Successivamente, con votazione unanime e palese, la GIUNTA COMUNALE,

DELIBERA

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



Comune di Albissola Marina

Provincia di Savona

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2019 - 2021

Comune di Albissola Marina
Provincia di Savona

Approvato con deliberazione della G.C. n. 163 del 27.11.2018

2019 - 2021

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021

Premessa

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. Il D.lgs. n. 198 del 11/04/2006 e s.m.i., "Codice delle Pari Opportunità" e la Direttiva del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità" in data 23/05/2007, prevedono che le amministrazioni pubbliche si dotino di un Piano delle azioni positive per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

In particolare le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Obiettivi

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Albissola Marina (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli alla realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2019 – 2021 sono:

1. tutelare e riconoscere il fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing, molestie, discriminazioni dirette e/o indirette, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
4. favorire il costante sviluppo di una cultura della gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliare la possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

L'organico del Comune

Il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Albissola Marina non può prescindere dalla constatazione che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla seguente ricognizione effettuata alla data di approvazione del presente piano:

Posizione economica	Uomini	Donne	totale
Posizione economica B1	1		1
Posizione economica B2	1	1	2
Posizione economica B3			
Posizione economica di accesso B3			
Posizione economica B4 da B1			
Posizione economica B4 da B3	1		1
Posizione economica B5 da B1			
Posizione economica B5 da B3	1		1
Posizione economica B6 da B1		1	1
Posizione economica B6 da B3			
Posizione economica B7 da B1 (dal 31/12/2018 cesserà per pensionamento nr. 1 uomo)	2		2
Posizione economica B7 da B3	1		1
Posizione economica C1	1		1
Posizione economica C2	6	2	8
Posizione economica C3	1	1	2
Posizione economica C4		3	3
Posizione economica C5	3	2	5
Posizione economica D1		3	3
Posizione economica D2			
Posizione economica D3			
Posizione economica di accesso D3			
Posizione economica D4 da D1			
Posizione economica D4 da D3			
Posizione economica D5 da D1 (dal 31/12/2018 cesserà per pensionamento nr. 1 donna)	2	5	7
Posizione economica D5 da D3			
Posizione economica D6 da D1	1		1
Posizione economica D6 da D3		1	1
SEGRETARIO COMUNALE (in convenzione con il Comune di Albisola Superiore)			
TOTALI	21	19	40

Per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, la situazione è la seguente:

	Uomini	Donne	Totale
Segretario Comunale (in Convenzione con il Comune di Albisola Superiore)			
Titolare di P.O. – Responsabili di Servizio	2	6	8
Totali	2	6	8

Si dà atto che, allo stato dei fatti, nel ns. Ente non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto la presenza femminile risulta maggioritaria.

AZIONI POSITIVE 2019- 2021

Comitato Unico di Garanzia

Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche di genere, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla motivazione e alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, è stato approvato con deliberazione della G.C. N. 241 del 31.12.2011 apposito regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con compiti consultivi, propositivi e di verifica.

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, è garantita la partecipazione a corsi di formazione. Ogni lavoratore ha facoltà di proporre richiesta di partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore, che elabora il piano di formazione del personale di riferimento secondo le priorità individuate e in coerenza con le proprie disponibilità di PEG. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura/rimborso di tutte le spese di trasferta secondo la normativa vigente. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno lavoratore, presso L'Ufficio Personale.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'ente assicura a ciascun lavoratore la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, opportunamente regolamentato. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste motivate dei lavoratori. Ferma restando la disciplina dei permessi, aspettative e congedi dettata da norme di legge, dai CC.CC.NN.LL. e da quanto eventualmente previsto dai Regolamenti interni dell'ente. In caso di manifestate e motivate esigenze saranno attivate forme di consultazione, anche con le Rappresentanze Sindacali, al fine di individuare tipologie flessibili e personalizzate, anche temporanee, dell'orario di lavoro che consentano di conciliare le esigenze dell'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare dei lavoratori.

Disciplina del part-time

Le richieste di trasformazione a/da part-time presentate negli ultimi anni dalle lavoratrici e dai lavoratori dell'Ente sono state gestite con tempestività e nel rispetto della normativa vigente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei lavoratori soddisfacendo le richieste di quest'ultimi senza compromettere l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati. Pertanto è intenzione dell'Amministrazione proseguire come operato in passato.

Telelavoro

Il Comune di Albissola Marina con deliberazione di G.C. nr. 38 del 06/04/2017 ha approvato il "Regolamento per la disciplina del Telelavoro" con il quale vengono approntate appropriate regole e strumenti affinché si possa assicurare ai dipendenti una diversa modalità di prestazione del lavoro cui siano legati benefici per il miglioramento della qualità della vita.

Servizio Asilo Nido

Il Comune di Albissola Marina è dotato di un Asilo Nido denominato "Ca di Piccin" – "Casa dei Piccoli". Il Regolamento per la gestione dell'Asilo Nido comunale prevede l'ammissione, oltre ai cittadini residenti, anche ai figli dei dipendenti non residenti nel Comune, alle stesse condizioni economiche dei residenti.

Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche – mobbing.

Poiché l'attenzione ai fenomeni del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni ed alle azioni per prevenirlo e combatterlo, rappresenta un impegno necessario per il nostro Ente, ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, è stato approvato con deliberazione della G.C. N.148 del 30.10.2018 il "Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche – mobbing".

Indagine conoscitiva sulla valutazione dello stress da lavoro correlato

Il D.Lgs 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha introdotto (agli artt. 28 e 29) la necessità di valutare, tra i fattori di rischio legati alle diverse attività lavorative, il rischio da stress da lavoro correlato, riportando gli esiti di tale valutazione all'interno di una relazione.

La relazione finale su tale indagine, effettuata nel Comune di Albissola Marina durante l'anno 2009, è oggetto di periodica valutazione da parte del Responsabile della Sicurezza, Prevenzione e Protezione dei Lavoratori.

Nel corso dell'anno 2016 è stata effettuata nel Comune di Albissola Marina valutazione del rischio da stress lavoro-correlato con relativo rapporto finale di valutazione rischio stress.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune di Albissola Marina e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolte richieste, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Gianluca MASUTTI

IL SEGRETARIO COMUNALE
Giovanni PUCCIANO

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LVO 267 DEL 18.08.2000

REGOLARITA' TECNICA: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Iris SCAVARDA

REGOLARITA' CONTABILE: il sottoscritto esprime parere favorevole ai sensi del 1° comma dell'art. 49 del D.lvo 267 del 18.08.2000.

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI:

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica - su espressa attestazione del Responsabile del procedimento - che il presente provvedimento viene pubblicato all'albo pretorio on line di questo Comune in data odierna per rimanervi 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000.

Li, **9 GEN 2019**

IL RESP. LE DEL PROCEDIMENTO
Marinella GIRI

IL SEGRETARIO COMUNALE
Giovanni PUCCIANO



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al ai sensi dell'art. 124 del D.lvo 267 del 18.08.2000;

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.lvo 267 del 18.08.2000;

è divenuta esecutiva il giorno
essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.lvo 267 del 18.08.2000;

Albissola Marina,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Giovanni PUCCIANO



IL SEGRETARIO COMUNALE
Giovanni PUCCIANO