

ORIGINALE



COMUNE DI PADERNO D'ADDA
C.A.P. 23877 - Provincia di Lecco

VERBALE DI GIUNTA COMUNALE

Numero 72 in data 02-10-2019

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022 E NOMINA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **due** del mese di **Ottobre** alle ore **18:00** nella **PALAZZO COMUNALE**, si è riunita la **Giunta Comunale**, nelle persone dei Signori :

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
TORCHIO GIANPAOLO	Sindaco	X	
RIVA BARBARA	Assessore	X	
VILLA GIANPAOLO	vicesindaco	X	
CASIRAGHI VALENTINO	Assessore	X	
BESANA ANTONIO INNOCENTE	Assessore	X	

Presenti – Assenti	5	0
--------------------	---	---

Assiste il Segretario Comunale, Dott. ROSA ANNA MARIA RENDA

Il Presidente TORCHIO GIANPAOLO in qualità di SINDACO, dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022 E NOMINA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della legge 4/11/2010, n. 183 "Collegato al lavoro", *"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"*

Preso atto che, ai sensi del successivo art. dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della legge 4/11/2010, n. 183, le pubbliche amministrazioni devono istituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

Richiamata la propria delibera GC n. 9 del 14-02-2017, esecutiva ai sensi di legge, con la quale era stato nominato il CUG Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e approvato il primo piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019;

Ritenuto di dover procedere all'approvazione del nuovo piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022 e alla nomina del nuovo comitato Unico di Garanzia;

Dato atto che, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi, e il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Preso atto che, il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità, contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

Considerato, inoltre che, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006 e dell'art. 7, comma 5,

del D.Lgs 196/2000, le amministrazioni pubbliche devono adottare il piano triennale di azioni positive, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Vista lo schema di "Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022, al fine di favorire l'occupazione femminile e la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro e rimuovere eventuali ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Ritenuto di approvare l'allegato piano;

Visto lo statuto comunale;

Visto l'art. 48 del D. Lgs n. 267/2000 recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", in merito alle competenze attribuite alla Giunta Comunale;

Visto il D.P.R. 19.6.1979, n. 421, nonché il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Acquisito il parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Con unanimi favorevoli espressi nei modi di legge

D E L I B E R A

Per tutto quanto in premessa indicato:

1) di approvare l'allegato "*Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022*", al fine di favorire l'occupazione femminile e la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro e rimuovere eventuali ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

2) di nominare il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", nelle seguenti figure:

RAPPRESENTANTI DELL'AMMINISTRAZIONE:

- Segretario comunale
- Responsabile del Personale Mandelli Maria Grazia

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

- Collaboratore Contabile Susanna Sessantini
- Istruttore Contabile Stella Luca

3) di dare atto che il comitato così costituito dura in carica per anni tre;

4) di nominare PRESIDENTE del Comitato unico di garanzia la dipendente Mandelli Maria Grazia;

5) di dare atto che la nomina del Comitato Unico di Garanzia, disposta con il presente atto, non comporta nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica;

6) di pubblicare sul sito istituzionale comunale l'allegato "Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022".

Con separata votazione unanime favorevole, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82 del 2005 e norme collegate

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Il Presidente
GIANPAOLO TORCHIO

Il Segretario Comunale
Dott. ROSA ANNA MARIA RENDA

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs n. 267/2000.

La presente deliberazione diverrà esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. N. 267/2000 e ss.mm.ii.

Il Segretario Comunale
Dott. ROSA ANNA MARIA RENDA



Comune di Paderno d'Adda
Provincia di Lecco

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022 E NOMINA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' T E C N I C A

(Art.147 bis – comma 1 del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile del Settore Segreteria, Affari generali e Cultura, ai sensi dell'art.147 – comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì, 18-09-2019

Il Responsabile del Servizio
BONFANTI PINUCCIA EMANUELA

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.



Comune di Paderno d'Adda
n° 72/2019

Settore Segreteria, Affari generali e Cultura

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2022 E NOMINA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI.

Il sottoscritto responsabile della pubblicazione certifica che il provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio online consultabile sul Sito Ufficiale dell'Ente dal 10-10-2019 per giorni quindici consecutivi. Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al competente Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia entro 60 giorni, ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni dall'esecutività dell'atto.

Paderno d'Adda, li 10-10-2019

Il Responsabile della Pubblicazione
Bonfanti Pinuccia

COMUNE DI PADERNO D'ADDA (LC)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 (D.Lgs.11.04.2006 n. 198)

Approvato con delibera
della Giunta Comunale N. ____ del _____

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il contesto

I dati sotto riportati, riferiti al 30 giugno 2019 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Paderno d'Adda da parte delle donne non incontri ostacoli particolari;

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
Donne	0	4	1	3	8
Uomini	0	1	2	1	4
<i>Totale</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	12

Il personale di cat. D è titolare di Posizione organizzativa, quindi n. 3 donne e n. 1 uomo. Anche il Segretario comunale, alla data odierna, è donna.

Il Rappresentante Sindacale Unitario interno R.S.U. è un uomo, nominato con elezioni dai dipendenti comunali.

I settori risultano così articolati:

Settore	Donne	Uomini	Totale
Amministrativo	3	0	3
Demografico	2	0	2
Economico-Finanziario-	2	1	3
Tecnico	1	3	4

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Obiettivi del piano

Nella definizione del piano gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere si ispirano ai seguenti principi: incrementare il livello di benessere lavorativo nell'ente e promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari,

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D,Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

- a) Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.
- b) Tutelare il fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- d) Tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- e) Favorire il costante sviluppo di una cultura della gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative anche sotto il profilo della differenza di genere;
- f) Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- g) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- h) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Durata del Piano - disposizioni finali

Il presente Piano ha durata triennale.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

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.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.