

	<p align="center">Comune di Santo Stefano Ticino Città metropolitana di Milano</p>	<p align="center">G.C.</p>	<p align="center">Numero: 122</p>	<p align="center">data: 22-12-2016</p>
<p>OGGETTO:</p> <p>APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019 DLGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28.11.2005 N.246</p>				

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

L'anno duemilasedici addi ventidue del mese di Dicembre alle ore 19,00 nella Residenza Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla legislazione vigente, si è riunita la Giunta Comunale

Eseguito l'appello risultano

			Presenti
1)	TUNESI DARIO	- Sindaco	SI
2)	ZANZOTTERA ALESSIO	- Vice Sindaco	SI
3)	GANZELMI ROBERTA NICOLE	- Assessore	NO
4)	OLDANI LISA	- Assessore	SI

Partecipa alla seduta il Dott. Sandro Rizzoni – Segretario del Comune di Santo Stefano Ticino

Il Sig. Dario Tunesi, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Deliberazione della Giunta Comunale N. 122 del 22-12-2016

Oggetto : **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019 DLGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28.11.2005 N.246**

LA GIUNTA COMUNALE

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 e 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;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per i triennio 2017/2019, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

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

Visto il D.Lgs 18/08/2000 n.267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28/12/2001 n.448;

Visto il D.Lgs 1/04/2006 n.198;

Visto il parere in ordine alla proposta della deliberazione presente, per quanto concerne la regolarità tecnica, favorevole, espresso e contenuto nel documento agli atti e da inserire nell'atto presente, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 2000/267;

Con voti favorevoli unanimi espressi mediante votazione palese;

DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2017/2019 redatto ai sensi dell'art.48 del D.Lgs n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della Legge 28/11/2005, n.246";
3. 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 1/4/2000.

COMUNE DI SANTO STEFANO TICINO

PROVINCIA DI MILANO

Piano Azioni Positive (P.A.P.)

periodo 2016 - 2018

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 nella sua totalità una parità di sessi.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A	Totale
Donne	4	5	2	2	13
Uomini	1	2	2		5

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 3

Uomini: n. 1

R.S.U.: n.3 donna

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 uomo.

Si prende atto, tendenzialmente dell'equilibrio della presenza femminile tranne che nel servizio tecnico manutentivo composto interamente da uomini.

Per contro, ciò è compensato dalla presenza totale femminile nei servizi: economico/finanziario/amministrativo e nei servizi alla persona, in prevalenza nel settore tecnico ed in parte nel servizio vigilanza quindi la presenza è del 72%.

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.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Milano ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Santo Stefano Ticino. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

COMUNE DI SANTO STEFANO TICINO
Città metropolitana di Milano

Allegato alla proposta di:

Deliberazione Giunta Comunale N. 122 del 22-12-2016

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019
DLGS 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A
NORMA DELLA LEGGE 28.11.2005 N.246.**

Parere di regolarità tecnica

Ai sensi dell'art. 49 comma 2 del D.Lgs. 267/2000, in merito alla proposta di adozione dell'atto indicato in oggetto, per le motivazioni in appresso riportate, si esprime in ordine alla sola regolarità tecnica parere

Favorevole

Contrario

Li 22.12.2016

La Responsabile dell'Area Amministrativa/Econom. Finanz.
F.to Maria Colombo

Parere di regolarità contabile

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, in merito alla proposta di adozione dell'atto deliberativo, per le motivazioni in appresso riportate, si esprime in ordine alla sola regolarità contabile parere

Favorevole

Contrario

Li 22.12.2016

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Maria Colombo

Parere espresso in applicazione art.49 T.U. (limitatamente alle variazioni di bilancio)

In merito alla proposta di adozione dell'atto deliberativo, l'atto proposto risulta essere coerente ed attendibile con riferimento alle previsioni di bilancio, nonché alla verifica effettuata dello stato di accertamento delle entrate e di impiego delle spese, si esprime parere

Favorevole

Contrario

Li.....

Il Responsabile del Servizio Finanziario

COMUNE DI SANTO STEFANO TICINO
Città metropolitana di Milano
Via Garibaldi n. 9 – C.A.P.20010

Delibera G.C. n. 122 del 22-12-2016

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Dario Tunesi

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Sandro Rizzoni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 comma 1 del D.Lgs. n.267/2000)

Copia della presente viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio del Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Santo Stefano Ticino, li 12 GEN. 2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Sandro Rizzoni

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ
(Art. 125 comma 1 del D.Lgs. n.267/2000)

Si certifica che in data _____ la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- ai sensi del III comma dell'art.134 del D.Lgs. 267/2000
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 comma IV)

Santo Stefano Ticino, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Sandro Rizzoni

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE IN CARTA LIBERA AD USO AMMINISTRATIVO

Santo Stefano Ticino, li 12 GEN. 2017

UFFICIO SEGRETERIA
Il Responsabile del Procedimento
F.to Giuseppina Bertani