

COMUNE DI TRAVACO' SICCOMARIO (PV)

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 14/05/2015

Verbale n. 1 del 21.01.2019

Sessione ordinaria

Il giorno 21.01.2019, alle ore 12.30, presso l'Ufficio del Responsabile Area finanziaria del Comune, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia istituito con atto di deliberazione Comunale sopra richiamato e così composto

		Presente	Assente
<i>Paola Capettini</i>	Presidente	X	
<i>Recalcati Claudio</i>	Componente effettivo	X	
<i>Latiano Giovanni</i>	Componente effettivo		X
<i>Cugge Elisa</i>	Componente da sostituire		
<i>Vicini Simona</i>	Componente supplente		
<i>Zacconati Mario</i>	Componente supplente		

La seduta è stata convocata con mail del presidente in data 16.01 c.m., con il seguente ordine del giorno:

1. approvazione piano delle azioni positive in vista della predisposizione del bilancio e dei relativi allegati obbligatori
2. Nomina componente supplente per sostituzione Cugge Elisa
3. varie ed eventuali

Verificata la legittimità della seduta, si procede alla discussione dei punti all'ordine del giorno:

1. Approvazione piano delle azioni positive

Il presidente informa:

Con deliberazione di G.C. n. 137 del 21.11.2017 è stato approvato dalla Giunta Comunale il piano triennale delle azioni positive con validità per il triennio 2018/2020.

Il piano attualmente vigente viene sottoposto all'attenzione del Comitato per le valutazioni del caso e la predisposizione di un nuovo Piano per il triennio 2019/2021.

Segue la discussione: si rileva che il PIANO 2018/2020 è tuttora conforme alle direttive del Ministero in materia, in quanto sono rispettati i requisiti minimi previsti e viene quindi proposto di estenderne

la validità al triennio 2019/2021, salvo che si rendessero necessarie modifiche in relazione a nuove esigenze registrate.

Il piano viene allegato al presente verbale.

Con votazione UNANIME si approva quanto deciso.

2.Sostituzione membro supplente

Discussione:

Il Presidente, in sostituzione del membro supplente Sig.ra Cugge Elisa, trasferita in mobilità al Comune di Pavia propone la Sig.ra Cioffi Maria Cristina

Con votazione UNANIME si approva quanto proposto.

3.Varie ed eventuali

Discussione:

In relazione all'azione di rilevazione dello stato di fatto in materia di pari opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora, l'indagine avviata fra il personale dipendente al fine di acquisire segnalazioni verbali/scritte di situazioni di disagio che avrebbero dovuto essere oggetto di discussione in questa seduta, non ha registrato al momento segnalazioni.

21.01.2019 Letto confermato e sottoscritto

Presidente

Componenti

COMUNE DI TRAVACO' SICCOMARIO PROVINCIA DI PAVIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2019/2021 - art. 48 D.Lgs 198/06

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 sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198” codice della pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della Legge del 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 delle 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”.

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, per rimediare a svantaggi rompendola segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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 direttiva 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.

In considerazione di quanto sopra esposto il Comune di Travacò Siccomario armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

PREMESSA

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”, e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un **Piano di Azioni Positive**.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI TOT. N. 16

DONNE N. 8

UOMINI N. 8

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.

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

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

In tale ambito l'Amministrazione Comunale di Travacò Siccomario intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AREE TEMATICHE – OBIETTIVI

1) Sensibilizzazione, informazione comunicazione sulle Pari Opportunità:

- Organizzazione di incontri di sensibilizzazione;
- Organizzazione di riunioni per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive (su richiesta dei dipendenti stessi).
- Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione nella sezione AT del sito web dell'Ente;

2) Formazione ed aggiornamento:

- Programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità
- Favorire la possibilità di partecipazione ai corsi di formazione di tutti i dipendenti comunali.
- Incoraggiare la presenza ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione in particolare dei dipendenti inquadrati nei livelli inferiori.

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro.

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Agevolare, laddove possibile, il tempo parziale, per motivazione.

- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità

4) Assunzioni.

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Garantire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa.

- Promozione di azioni positive volte alla difesa del benessere fisico e psichico.
- Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento sul lavoro.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2019/2021).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un adeguato aggiornamento