



COMUNE DI SANTA MARGHERITA LIGURE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Data 1/02/2017

N. 15

**OGGETTO: CONFERMA DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE DEL COMUNE DI SANTA MARGHERITA
LIGURE PER IL TRIENNIO 2017/2019.**

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **uno** del mese di **febbraio** alle ore **13.10** nel Palazzo Municipale, convocata con le prescritte modalità, si è validamente riunita la Giunta Comunale composta da:

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1) DONADONI Paolo | - Sindaco |
| 2) COZZIO Emanuele | - Vice Sindaco |
| 3) TASSARA Beatrice | - Assessore |
| 4) PERUGGI Linda | - Assessore |
| 5) COSTA Valerio | - Assessore Esterno |

Risultano assenti i componenti di cui ai numeri: **3**

Presiede il Sindaco **Paolo DONADONI**;

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **dott. Marco MORDACCI**

LA GIUNTA COMUNALE

Su relazione del Sindaco **Paolo DONADONI**;

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Visto che sulla stessa sono stati richiesti ed acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, in calce trascritti;

Dopo esame e discussione;

Con voti unanimi resi ed accertati nei modi di legge

DELIBERA

l'approvazione dell'allegata proposta.

Successivamente, considerata l'urgenza, con separata votazione, la presente delibera, viene dichiarata immediatamente eseguibile.



COMUNE DI SANTA MARGHERITA LIGURE (GE)

SETTORE Segretario Generale
SERVIZIO Servizio Organizzazione e Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N° 23 del 31/01/2017

**OGGETTO: CONFERMA DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL
COMUNE DI SANTA MARGHERITA LIGURE PER IL TRIENNIO 2017 -
2019.**

Il Responsabile del Servizio,

Il Sindaco/Assessore proponente

Approvata con delibera N° 15 del 1/2/2017

Immediatamente eseguibile : SI

NO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- il decreto legislativo n. 196/2000 recante “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della Legge 17 maggio 1999, n. 144 che, all’art. 7 comma 5, prevede che le “Amministrazioni dello Stato, anche ad orientamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali (...) 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;
- il decreto legislativo n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, ed, in particolare l’art. 7, come modificato dalla L. 4/11/2010, n. 183, che pone a carico delle pubbliche amministrazioni l’onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza e all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro; che definisce le modalità per garantire, da parte delle amministrazioni pubbliche, le condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente, l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale e la valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- il decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” che, all’art. 48, regola, nello specifico, l’adozione delle azioni positive da parte delle pubbliche amministrazioni, che sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 art. 3 comma II che richiama le amministrazioni all’adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive nelle forme di partecipazione sindacale e di consultazione prevista dalla normativa su indicata;
- il CCNL Area dirigenziale 23/12/1999, art. 9;
- il CCNL Area non dirigenziale 14/9/2000, art. 19;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Santa Margherita Ligure sottoscritto in data 11/5/2006, ed in particolare gli articoli 24 – “Pari opportunità” e 25 – “Fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali”;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Santa Margherita Ligure sottoscritto in data 4/4/2001, ed in particolare l’articolo 7 “Pari opportunità”;
- lo Statuto del Comune, che all’art. 2, cc. 3 e 4, enuncia i seguenti principi fondamentali:
 - “c. 3. Il Comune di S. Margherita Ligure orienta la propria azione al fine di attuare i principi di dignità ed eguaglianza stabiliti dall’art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana;
 - c. 4 . Nell’ambito dei propri poteri e funzioni il Comune di S. Margherita Ligure si impegna a superare le discriminazioni di fatto esistenti tra i sessi, determinando anche con specifiche azioni positive, condizioni di pari opportunità nel lavoro, negli organismi istituzionali e promuovendo le iniziative necessarie a consentire all’uomo e alla donna il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza sociale”;

DATO ATTO che le pubbliche amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

PRECISATO, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia costituito ai sensi del novellato art. 57 del D.Lgs. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni, garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro;

RICHIAMATA la deliberazione G.C. n. 42 del 22/2/2012 con la quale è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia;

RITENUTO, pertanto, indispensabile procedere all'adozione del piano triennale delle azioni positive che, come previsto dall'art. 48, c. 1 del D.Lgs.n. 198/2006, ha validità triennale;

RITENUTO opportuno, pur in virtù del disposto dell'art. 9 comma 2 del CCNL 6/07/1995, escludere dalle materie oggetto di contrattazione decentrata il Piano Triennale di Azioni Positive, stante la nuova disciplina normativa e a quanto previsto dall'art. 40, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009, e alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7/2010 che al punto 4, XIV capoverso, prevede: "la contrattazione integrativa non potrà avere luogo sulle materie...afferenti alle prerogative dirigenziali...ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare il piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019, allegato al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale;

DELIBERA

- 1) di confermare il Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019, che si allega quale parte integrante del presente provvedimento;
- 2) di dare atto che le eventuali spese di cui al presente provvedimento, al momento non quantificabili, saranno ricomprese nei limiti delle risorse iscritte ai pertinenti esercizi;
- 3) di disporre la pubblicazione del Piano sul sito internet dell'Ente, al fine di darne la massima pubblicità e trasparenza;
- 4) di dare comunicazione dell'adozione del presente provvedimento alle OO.SS., nonché di darne ampia diffusione ai dipendenti comunali.
- 5) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000;

PARERI

Il Segretario Generale in ordine alla regolarità tecnica della proposta n. 23 in data 31/01/2017 dell' Servizio Organizzazione e Personale che precede, ai sensi dell' art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, esprime parere FAVOREVOLE/~~CONTRARIO~~

Alla presente sono uniti n. 2 intercalari e n. 1 allegati per complessive n. 4 facciate utili.

Data 31.01.2017

Il Segretario Generale

Il Responsabile della Ragioneria in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell' art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, esprime parere FAVOREVOLE/CONTRARIO

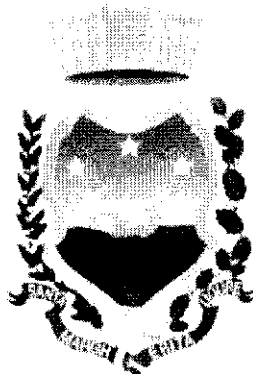
La proposta non assume rilevanza ai fini dell' espressione del parere di regolarità contabile.

Data 31.01.17

Il Dirigente Responsabile

Caraballo

Allegato _____ alla deliberazione
PP N° 15 del 1/2/2017



**COMUNE
DI
SANTA MARGHERITA LIGURE**

Città Metropolitana di Genova

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2017 – 2019

Gli obiettivi del piano hanno per scopo la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro attraverso:

- la realizzazione di un'organizzazione orientata alla parità e alle pari opportunità
- la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro
- il contrasto delle discriminazioni di genere
- il miglioramento del clima organizzativo.

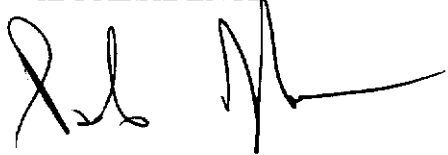
In particolare, il piano si pone i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO	CONTENUTI
1) Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.	L'obiettivo presuppone la predisposizione di un questionario, sulla falsariga delle indicazioni fornite dalla CIVIT con delibera del 23/5/2013 da sottoporre ai dipendenti e successiva analisi dei dati rilevati. Alla fase di rilevazione delle opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro seguirà quella di individuazione e attuazione di eventuali azioni correttive, se necessarie.
2) Mantenimento dell'orario flessibile.	Tale finalità, che va nella direzione del contemperamento delle esigenze delle persone con le esigenze dell'Ente, potrà essere declinata in varie forme in relazione alle diverse aree. Dovranno essere valutate prioritariamente le oggettive difficoltà di conciliazione tra vita familiare e vita professionale in presenza di esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, soggetti diversamente abili.
3) Formazione.	La formazione dovrà essere svolta in orario di lavoro, preferibilmente in ambito provinciale, ed interesserà argomenti di carattere generale. Le modalità organizzative dovranno favorire la partecipazione delle donne alle attività formative.
4) Banca delle ore.	Trattasi di istituto già applicato e previsto dal Contratto Decentrato Integrativo Aziendale, che costituisce misura da confermare nell'ambito del Piano delle Azioni Positive.
5) Valutazione delle prestazioni e dei risultati.	Una delle misure atte a garantire il benessere organizzativo è la giusta valorizzazione delle risorse umane al fine di aumentarne la motivazione, la soddisfazione ed il senso di appartenenza all'organizzazione. Nello specifico, nell'ambito dei sistemi di valutazione del personale, non dovranno essere previsti parametri che prendono in considerazione la disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce

	<p>individuare per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con situazioni soggettive particolari. Con ciò si intende prevenire la fissazione di criteri potenzialmente discriminanti per categorie più deboli o di pregiudizio per la loro progressione economica.</p>
<p>6) Congedi parentali e assistenza di familiari con handicap.</p>	<p>Il Comune di Santa Margherita Ligure si impegna ad informare i lavoratori e le lavoratrici sulle opportunità offerte dalla normativa in materia.</p> <p>A tal fine verrà predisposto un depliant informativo che fornisca un quadro completo e chiaro su maternità, congedi parentali, congedo per l'assistenza al disabile ed eventuali altri istituti contrattuali, dove verranno illustrate le possibilità offerte a lavoratori e lavoratrici dalle norme in vigore e sulle regole da rispettare per usufruirne, tenendo conto del riordino della recente normativa in materia di congedi, aspettative e permessi.</p>
<p>7) Part-time.</p>	<p>Si intende, in linea generale, e ferme restando le specifiche esigenze di servizio, mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore di dipendenti che manifestino la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle oggettive necessità di accudire i figli minori o familiari in situazioni di disagio.</p>
<p>8) Revisione degli strumenti regolamentari vigenti in materia di mobbing e pari opportunità.</p>	<p>Verrà effettuata alla luce dell'attivazione del CUG.</p>
<p>9) Attività formative a favore del Comitato Unico di Garanzia.</p>	<p>Premesso che con deliberazione G.C. n. 42 del 22/02/2012 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, nel piano delle attività formative 2016 verrà prevista apposita formazione per i componenti del Comitato stesso.</p>
<p>10) Istituzione di una sezione dedicata alla funzione di ascolto.</p>	<p>Altra iniziativa nell'ambito del piano delle azioni positive riguarda l'attivazione, sulla intranet comunale, di una apposita sezione dedicata alla funzione di ascolto (segnalazioni, osservazioni e/o richieste) del personale. Alla fase di rilevazione delle segnalazioni dei dipendenti seguirà quella di individuazione e attuazione di eventuali azioni correttive, se necessarie.</p>

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO COMUNALE



Certificato di pubblicazione

Su attestazione del Messo Comunale si certifica che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata all'albo pretorio in data **- 8 FEB, 2017**
e vi resterà per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs.267/2000;
- E' stata comunicata con lettera in data **- 8 FEB, 2017**
ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. n. 267/2000.

Li, **8 FEB, 2017**

IL SEGRETARIO COMUNALE



Divenuta esecutiva il _____ dopo il decimo giorno dalla
pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.lgs. n. 267/2000.

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
