



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2017/2019.

L'anno duemiladiciassette addì otto del mese di marzo alle ore 17:30 nella Sala delle adunanze consiliari.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

N. d'ord.	Cognome e Nome	Presenti	Assenti
1	TRAVERSO Marco – Sindaco	x	
2	ALLIANO Giovanni– Assessore	x	
3	BOTTARO Luigi - Assessore	x	
	Totali	3	

Assiste l'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Sig.ra LA PEPA dr.ssa Domenica con funzioni consultive, referenti e di assistenza, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli interventi, il Signor TRAVERSO Marco – Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il D.Lgs. 11.04.2006 , n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246”, ed in particolare l’art. 48, il quale 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, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Richiamate:

- la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, la quale sottolinea l’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 e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- la Direttiva della Funzione Pubblica in data 4.03.2011 che stabilisce le linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di garanzia (C.U.G.)

Dato atto che:

- in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) 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;

Ritenuto, pertanto, di dover provvedere all’approvazione del Piano azioni positive per il triennio 2017-2019, allegato alla presente;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

Acquisito l’allegato parere favorevole espresso, ai sensi dell’art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, dal Segretario comunale, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione;

Visti:

- il vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.
- il D.lgs. n. 198/2006 e s.m.i.

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di dare atto che quanto in premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. Di approvare il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2017/2019, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);

3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4. Di trasmettere il presente atto alla Consiglieria di parità territorialmente competente;

5. Di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle Organizzazioni sindacali, alla RSU;

6. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione " trasparenza" e diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alle organizzazioni sindacali di categoria e alla Consiglieria di parità territoriale.

COMUNE DI CASSANO SPINOLA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Piano delle Azioni Positive

triennio 2017/2019

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

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" i Comuni predispongano piani di azioni positive (P.A.P) tendenti a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

Detti piani, tra l' altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art.42 comma 2 lettera d,) del medesimo decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

I detti Piani, a norma dell'art. 48 del suddetto decreto legislativo , hanno durata triennale. Nell'ambito delle finalità espresse dalla vigente normativa sopra richiamata, il Comune di Cassano Spinola adotta il presente Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) 2013-2015, strumento il più possibile semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, concentrando l'attenzione su limitate ma attuabili misure, finalizzate a permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi. L'evoluzione del quadro normativo impone in primis di dare esecuzione a quanto previsto dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010 ("Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"), costituendo all'interno dell'Ente un 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.

La formulazione di PAP, nasce in un contesto organizzativo ove pur non essendo stato ancora costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità (previsto da art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle PP.AA. come modificato da L.183/2010), è sempre costante il confronto tra parte politica, Segretario e il ristretto gruppo di dipendenti comunali, ai fini della promozione e della tutela della parità delle condizioni di lavoro tra uomini e donne, ritenendo importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio che una regola o un determinato comportamento possa creare, avvenga a monte, ossia prima che esso si produca o comunque che venga risolto con il buon senso e nel rispetto soprattutto della persona e del ruolo ricoperto. La mancata rilevanza, ad oggi, di particolare criticità non ha fatto ritenere necessario scrivere un sistema di regole, non applicabili. Naturalmente, le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa. Attraverso il presente documento, oltre a dare, necessariamente, corso ad un adempimento di legge, si intende, quindi, individuare problematiche, anche solo potenziali e possibili risposte, volte a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato.

La situazione del **personale in servizio a tempo indeterminato** è la seguente con una preponderanza della presenza maschile:

LAVORATORI	CATEG. D	CATEG. C	CATEG. B	TOTALE	%
DONNE		1		1	16,68%
UOMINI	2	1	3	6	83,33%
TOTALE	2	2	3	7	100,00%

Dipendenti con funzioni di responsabilità titolari di Posizioni Organizzative:

Donne: n. 0

Uomini: n. 2

A tale situazione si aggiunge il Segretario comunale (donna) in convenzione con altri tre Comuni, titolare di posizione organizzativa.

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: donna

Anche relativamente agli **organi elettivi comunali** la presenza è prevalentemente maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 2 donne - n. 6 uomini

Giunta Comunale : n. 3 uomini

Con la Legge n. 215 del 23 novembre 2012, viene promosso il riequilibrio della rappresentanza di genere nei consigli e nelle giunte di Comuni e Province e nei consigli regionali. La legge prevede anche disposizioni per il rispetto della presenza di genere nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni. Per quanto riguarda le cariche elettive, è assicurata la rappresentanza di entrambi i generi nella lista dei candidati alla carica di consigliere comunale collegata alla candidatura del Sindaco. Nelle medesime liste, nessuno dei due generi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati. Viene garantita altresì, la presenza di entrambi i generi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del comune e della provincia, nonché degli enti, delle aziende e delle istituzioni da essi dipendenti. **Gli enti locali dovranno adeguare in questo senso i propri statuti. L'art. 1 della sopracitata legge , nel sostituire la parola: «promuovere» con garantire al comma 3 dell'articolo 6 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ha inteso rafforzare la garanzia del rispetto sul piano di una pratica e concreta realizzazione.**

OBIETTIVI DEL P.A.P

Obiettivo del PAP è di individuare poche misure ma attuabili e concrete. Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali , in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Premesso che, nell'organizzazione del Comune di [Cassano Spinola](#) non è finora emersa alcuna delle criticità prese in considerazione tra gli obiettivi di seguito esposti, si ritiene, comunque, opportuno dare una veste organica alle problematiche, anche solo potenziali, e alle possibili risposte:

Nel corso del triennio gli obiettivi del Piano, sono:

Obiettivo 1. Formare e promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Obiettivo 2. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dai fenomeni di molestie - mobbing e dalle discriminazioni.

Obiettivo 3. 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

Obiettivo 4. Promuovere le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle commissioni di concorso e selezione e in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, in relazione al ruolo ricoperto.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio e per meglio conciliare le esigenze di lavoro con quelle di vita e di famiglia:

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI:

Azione 1: Costituzione e promozione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) preferibilmente in forma associata, stante anche il riordino dell'assetto organizzativo in atto in attuazione dell'obbligo dell'associazionismo delle funzioni fondamentali, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni", in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 2 del D.Lgs. 165/2001, ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne (obiettivo 1)

Azione 2: tutela dalle molestie e discriminazioni (obiettivo 2) mediante verifiche sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- segnalazioni al Comitato Unico di Garanzia da parte del dipendente relative a casi di mobbing, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

Azione 3: tutela del benessere organizzativo ed individuale (obiettivo 3) mediante accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone dell'Ente, monitoraggio sullo stato di benessere collettivo ed individuale, e sullo stato di eventuale malessere lavorativo nell'Ente, formazione di base sui vari temi legati al benessere organizzativo ed individuale, prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

Azione 4: promozione delle pari opportunità (obiettivo 4) con impegno a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, assicurando

- la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere e di livello professionale;
- l'adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente;
- particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante;
- obbligo di garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione;

Azione 5: conciliazione e flessibilità (obiettivo 5) cercando di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso la flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica appunto della conciliazione dei tempi vita/lavoro compatibilmente con le esigenze di servizio. 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.

Azione 6: informazione e comunicazione (obiettivo 6), volta ad aumentare la consapevolezza del personale dipendente e della collettività sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Attraverso:

- programmazione di incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.
- informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità, attraverso incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano sul sito internet del Comune, per accrescere la consapevolezza nella comunità e promuovere una cooperazione intelligente tra ente e popolazione femminile;

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale (periodo 2017-2019)

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano, e sarà pubblicato all'Albo pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini e sarà trasmesso alla Consiglieria di parità territorialmente competente e alle OO.SS. 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 tendenzialmente condiviso. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
F.to Marco Traverso

L'Assessore
F.to Giovanni Alliano

Il Segretario Comunale
F.to Domenica La Pepa

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI

(Art. 124 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si dà atto che del presente verbale non viene data comunicazione per mancata designazione al momento del Capogruppo della sola maggioranza presente ed esonero da parte del Sindaco.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267)

Certifico io Sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 13 MAR 2017 all'Albo Pretorio on-line nel sito Web istituzionale di questo Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Addì, 13 MAR 2017

Il Segretario Comunale
F.to Domenica La Pepa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(Art. 134 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si certifica che la suestesa deliberazione:

☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del TUEL 267/2000.

Addì, 13 MAR 2017

Il Segretario Comunale
F.to Domenica La Pepa

☐ è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del TUEL 267/2000.

Addì,

Il Segretario Comunale
