



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2013/2015.

L'anno duemilatredici addì venticinque del mese di settembre alle ore 17,30 nella Sala delle adunanze consiliari.

Previo 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	ALLIANO Giovanni – Sindaco	X	
2	TRAVERSO Marco – Assessore	X	
3	LOLAICO Maria Maddalena – Assessore	X	
4	BOTTARO Luigi - Assessore	X	
5	TORTAROLO Sandro - Assessore		X
	Totali	4	1

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 ALLIANO Giovanni – Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” 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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

“ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, 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, fra 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 nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.”

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. 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 direttive 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;

CONSIDERATO 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;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2013/2015 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

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

VISTI:

- il 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;
- 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 2013/2015, 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 dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
5. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione " trasparenza".

COMUNE DI CASSANO SPINOLA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2013/2015

(art. 48 D.Lgs. n. 198/2006)

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.

Partendo dall'attuale struttura organizzativa del Comune, di cui alla sotto riportata tabella, con n. due posizioni organizzative i cui titolari sono due uomini, risulta preponderante la presenza maschile (sei su due).

LAVORATORI	CATEG. D	CATEG. C	CATEG. B	TOTALE	%
DONNE		2		2	25,00%
UOMINI	2	2	2	6	75,00%
TOTALE	2	4	2	8	100,00%

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

Anche relativamente agli organi elettivi comunali (Sindaco - Consiglio e Giunta comunale) prevale la presenza maschile rispetto a quella femminile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 4 donne - n. 9 uomini

Giunta Comunale : n. 1 donne - n. 4 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 2013-2015), e sarà pubblicato all'Albo informatico dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini. In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D. Lgs. 31.3.2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alle organizzazioni sindacali di categoria (tramite le RSU) Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, anche sulla base delle proposte formulate dall'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento. 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 Alliano Giovanni

L'Assessore
F.to Traverso Marco

Il Segretario Comunale
F.to La Pepa Domenica

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI
(Art. 124 del D.Leg. 18.8.2000 n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 4.11.2013 giorno di pubblicazione ai Capigruppo Consiglieri.

Visto: Il Sindaco
F.to Alliano Giovanni

Il Segretario Comunale
F.to La Pepa Domenica

REFERITO 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 4.11.2013 all'Albo Pretorio on-line nel sito Web istituzionale di questo Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Addì, 4.11.2013

Il Segretario Comunale
F.to La Pepa Domenica

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(Art. 134 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si certifica che la suesesa deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134,4° comma, del TUEL 267/200.

Cassano Spinola, lì 4.11.2013

Il Segretario Comunale
F.to La Pepa Domenica

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

Cassano Spinola, lì _____

Il Segretario Comunale
