



COMUNE DI CASTELLETTO SOPRA TICINO

Provincia di Novara

C.A.P. 28053 – TEL.0331/971920 FAX 0331/962277

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 47

OGGETTO :

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

L'anno **duemilatredici**, addì **otto**, del mese di **aprile**, alle ore **15** e minuti **00** ed in prosieguo convocata nei modi di legge si è riunita la **GIUNTA COMUNALE** nella solita sala del Municipio e fatto l'appello nominale risultano :

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
BESOZZI MATTEO	SINDACO	X	
STILO MASSIMO	VICE SINDACO	X	
DILUCA VITO	ASSESSORE	X	
TALARICO FABIO	ASSESSORE	X	
GUENZI DAVID AMELIO LUIGI	ASSESSORE	X	
BROGGIO MARIA LUISA	ASSESSORE	X	
GNEMMI CLAUDIA	ASSESSORE	X	
Totale		7	

Totale 7

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor **DR.SSA GIANNA GAMBA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **BESOZZI MATTEO** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 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 predispongono ed attuano il piano di azioni positive, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

Precisato che la direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per le 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;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale del piano di azioni positive per il triennio 2013/2015;

Richiamati:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la L. 4 novembre 2010, n. 183;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego;
- la Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 04.03.2011;

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1) Di approvare il piano di azioni positive per il triennio 2013/2015, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.
- 2) Di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet del Comune e negli appositi spazi per affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali.
- 3) Di trasmettere copia della presente deliberazione all'ufficio della Consigliera di pari opportunità della Provincia di Novara, alle R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali.
- 4) Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2013 - 2015
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

Premessa:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 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 dell'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".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Castelletto Sopra Ticino, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Monitoraggio dell'organico

La realizzazione del piano triennale tiene conto della struttura organizzativa del Comune. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2012 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N. 58 di cui DONNE N. 39 e UOMINI N. 19

come da seguente schema :

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	1 (100%)	0	1
Cat. D3	0 (0%)	1 (100%)	1
Cat. D1	8 (80%)	2 (20 %)	10
Cat. C	18 (66,67%)	9 (33,33%)	27
Cat. B3	9 (81,82%)	2 (18,18%)	11
Cat. B1	2 (50%)	2 (50%)	4

Cat. A	1 (25%)	3 (75%)	4
TOTALE	39 (67,24%)	19 (32,76%)	58

Di cui:

Lavoratrici e lavoratori titolari di posizione organizzativa

Cat. D3 titolare di posizione organizzativa: Donne: / Uomini: 1

Cat D titolare di posizione organizzativa Donne: 2 Uomini: 2

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, in quanto non sussiste un divario tra i generi non inferiore a due terzi.

Conseguentemente il piano, vista l'assenza di situazioni di squilibrio di genere nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive da attivare nel triennio 2013 – 2015

L'obiettivo generale del piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" L'evoluzione del quadro normativo di riferimento impone altresì obiettivi ben specifici; così come disposto dall'art. 21 della legge 183/2010, gli enti devono nominare un Comitato Unico di Garanzia.

Nel corso del 2013 sarà effettuata la rilevazione dello stress da lavoro correlato. A seguito di tale intervento, viste le finalità dello stesso teso ad individuare azioni di eliminazione/riduzione del fenomeno, verrà valutata la necessità di procedere ad un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

1. Istituire il Comitato Unico di Garanzia
2. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
4. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

Comitato Unico di Garanzia

Il Comune costituisce al proprio interno il comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sarà nominato dal Segretario comunale/direttore generale.

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designate da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. L'attività del comitato è svolta nell'ambito del normale orario di lavoro.

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e di contrasto del mobbing.

Art. 3

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune di Castelletto Sopra Ticino si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 4

Ambito di azione: assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Castelletto Sopra Ticino valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 5

Ambito di azione: formazione

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 6

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune di Castelletto Sopra Ticino favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare è garantito il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione"; inoltre, tende favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Castelletto Sopra Ticino promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata, con esclusione delle categorie degli agenti di polizia municipale e degli educatori dell'asilo nido a causa della tipologia di attività svolta. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Art. 7
Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Castelletto Sopra Ticino negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti. Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to BESOZZI MATTEO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DR.SSA GIANNA GAMBA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'albo Pretorio di questo comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 5 APR. 2013

Castelletto S. Ticino, li 5 APR. 2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DR.SSA GIANNA GAMBA

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Castelletto S. Ticino, li 5 APR. 2013



IL SEGRETARIO COMUNALE
(DR.SSA GIANNA GAMBA)

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA' (Art.134 comma 3 D.Lgs.267/00)

Divenuta esecutiva in data _____

- per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione.
(art. 134 comma 3 D.Lgs 267/2000)

Castelletto S. Ticino, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT.SSA GAMBA GIANNA
