



COMUNE DI CASTELLETTO D'ORBA

Provincia di Alessandria

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.17

OGGETTO:

Piano triennale azioni positive per assicurare la parità tra uomini e donne nell'ambito di lavoro. Periodo 2020/2022.

L'anno duemilaventis addì ventisei del mese di febbraio alle ore 10:15, nella Sala delle riunioni sono stati convocati i componenti della Giunta Comunale.

Fatto l'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente/Assente
Mario Pesce	SINDACO	Presente
Stefano Cavanna	ASSESSORE	Presente
Eleonora Carbone	ASSESSORE	Presente

Presenti 3 Assenti 0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Parodi dott. Massimo il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti il SINDACO inizia a trattare l'argomento posto all'ordine del giorno.

Deliberazione di G.C. n. 17 del 26-02-2020

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale all’art.48 prescrive che siano redatti Piani Triennali 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;

VISTA la legge 28 novembre 2005, n. 246 sulla “Semplificazione e riassetto normativo per l’anno 2005” che, all’art.6 ha delegato il Governo ad adottare entro la fine dell’anno 2006, un decreto legislativo “ per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell’individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione (...) anche per la realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione Europea e nel rispetto dell’art.117 della Costituzione”;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale riformando l’art.7 comma 5 del D.Lgs 23 maggio 2000 n.196 ha precisato all’art. 48, come sia necessario:

- ✓ “realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane” curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, “garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori” “applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato” (art.1 comma 1 lett.c) del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165);
- ✓ assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art.7 comma 1 del predetto D.lgs. 30 marzo 2001 n.165);
- ✓ garantire le pari opportunità stesse provvedendo a :
 - ❖ riservare alle donne “salvo motivata impossibilità almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art.35 comma 3 lettera e) del medesimo D.lgs. 30 marzo 2001 n.165, in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non sia componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o della associazioni professionali”;
 - ❖ Adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”,
 - ❖ garantire “la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza” nell’Ente “adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione”, consentendo la conciliazione fra la vita professionale e la vita familiare;
 - ❖ finanziare, nei limiti del possibile programmi di azioni positive;

VISTO l’art. 48 dello stesso decreto legislativo, che prevede come siano predisposti tali “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 far 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 lett.d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiori a due terzi;

VISTA la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari opportunità datata 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" (GU 173 del 27 luglio 2007) che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità e che assume come punto di forza "il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole fattore di qualità";

VISTO l'art 21 comma 4 della legge 4 novembre 2010 n.183, modificata dalla legge n.10/2011, con cui sono state apportate modifiche al D.lgs. 30 marzo 2001 n.165;

VISTE le "linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ai sensi del predetto art.21 comma 4 della legge n.183/2010;

VISTO il D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

VISTO l'allegato "Piano Triennale di azioni positive tenenti ad assicurare le pari opportunità – Triennio 2020/2022";

ATTESO che trattandosi di atto di indirizzo, non necessità in questa sede di acquisizione di pareri di cui all'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, resi nei modi e nei termini di legge,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** l'allegato "Piano Triennale di azioni positive tenenti ad assicurare le pari opportunità – Triennio 2020/2022" per le motivazioni analizzate in premessa e di quanto depositato nell'allegato;
2. **DI DIFFONDERE** il presente atto mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi della vigente normativa;

- 3) **DI PRENDERE ATTO** che il presente Piano Triennale 2020/2022, potrà essere rivisto e modificato;

- 4) **DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a seguito di separata votazione espressa con voti favorevoli unanimi, ai sensi dell'articolo 134 del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267.

COMUNE DI CASTELLETTO D'ORBA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022



*Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____
ex 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

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- ⌚ l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- ⌚ l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- ⌚ il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- ⌚ l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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 Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

OBIETTIVI

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse - in seno alla famiglia.
- Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha applicato l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

- Azione 6. All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
- Azione 7. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
- Azione 8: ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee sarà predisposto un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.
- Azione 9: possibilità per le lavoratrici madri al fine di conciliare i tempi di lavoro e della famiglia, di fruire delle ferie in modo frazionato per mezza giornata.
- **Azione 10:** per garantire l'effettiva partecipazione delle donne a corsi formativi/culturali organizzati dal comune sarà garantito il servizio di babysitteraggio.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una parità di sessi.

La situazione del personale (a tempo determinato e indeterminato) in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori	Segretario	Cat. D	Cat. C	Cat. B	LSU	Totale
Donne	0	2	2	1	0	5
Uomini	0	0	1	2	0	3

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 1

Uomini: n. 1

R.S.U.: 1

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 0

DISPOSIZIONI FINALI

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

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 condiviso.

Questo verbale viene così sottoscritto

IL SINDACO
F.to Pesce Mario

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Parodi dott. Massimo

Questa deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio il giorno 06-03-2020 per 15 giorni consecutivi.

Castelletto d'Orba, li 06-03-2020

Reg. Pubbl. n. 91

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Parodi dott. Massimo

Contro di essa non sono pervenute opposizioni
Castelletto d'Orba, li

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

Divenuta esecutiva in data 26-02-2020

Per dichiarazione di immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.
Castelletto d'Orba, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Parodi dott. Massimo

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Castelletto d'Orba, li 06-03-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
Parodi dott. Massimo