



COMUNE DI CABELLA LIGURE
Provincia di Alessandria

DELIBERA N. 13/2016

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione piano delle azioni positive - Triennio 2016-2018

L'anno duemilasedici addì diciassette del mese di marzo alle ore 16.30 nella solita sala delle riunioni. Previo esaurimento delle formalità prescritte dalle vigenti disposizioni di Legge, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

All'appello risultano:

1 - DAGLIO Roberta	- Sindaco	presente
2 - RENATI Giancarlo	- Vice Sindaco	si
3 - CENTRONE Carmela	- Assessore	si
Totale presenti		3

Con l'intervento e l'opera del Segretario comunale Dr.ssa Domenica La Pepa riconosciuto legale il numero degli intervenuti la Sig.ra Roberta Daglio in qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2016-2018

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;

Preso visione del documento Piano azioni positive per il triennio 2016/2018 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 2016/2018, 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 sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. Di dare in merito all'adozione della presente deliberazione, comunicazione alle organizzazioni sindacali;
5. Di trasmettere copia del presente provvedimento all'Ufficio della Consigliera di pari opportunità della Provincia di Alessandria;
6. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
7. Di dichiarare, ad unanimità di voti, resi con successiva votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, co. 4 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

COMUNE DI CABELLA LIGURE

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2016/2018

(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, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La mancata predisposizione del Piano, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, con l'obiettivo di valorizzare le poche risorse umane di questo Ente Locale, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, assicurare il benessere organizzativo del personale dipendente ed il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori.

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.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla vigente normativa sopra richiamata, il Comune di Cabella Ligure, adotta il presente Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) 2016-2018 sulla base dell'attuale realtà organizzativa dell'ente. In corso di riassetto organizzativo in conformità ai dettati normativi vigenti, volti alla gestione associata delle funzioni fondamentali.

ATTUALE SITUAZIONE DEL PERSONALE

L'analisi del personale dell'ente a tempo indeterminato, attualmente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI: N. 2 a tempo indeterminato,

DIPENDENTI IN CONVENZIONE: N. 2

DONNE : N. 2

UOMINI: N. 2

come di seguito specificato:

- n 1 con profilo professionale di Istruttore direttivo – categoria giuridica D1 – Area Amministrativa-Servizio Finanziario, titolare di posizione organizzativa;

- n. 1 (una) dipendente tempo indeterminato, di genere femminile, con profilo professionale di Istruttore - categoria giuridica C – Area Amministrativa;

- n. 1 (uno) dipendente del Comune di Albera Ligure, in convenzione, per n. 4 ore settimanali, di genere maschile, con profilo professionale di istruttore – Agente di Polizia Municipale;

- n. 1 (uno) dipendente dell'ex Comunità Montana, in convenzione, per il numero di ore necessarie per lo svolgimento dell'attività di RUP, di genere maschile, con profilo professionale di istruttore direttivo, categoria giuridica D1 – Area Tecnica;

- oltre il Segretario comunale, donna, in convenzione con altri tre Comuni, per n. 5 ore settimanali, titolare di posizione organizzativa; .

Non ricorre, pertanto, la necessità di riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La struttura organizzativa dell'ente, alquanto elementare, non ha fatto ritenere, fino ad oggi, necessario scrivere un sistema di regole. Naturalmente, le discriminazioni possono esprimersi e concretizzarsi in ogni momento della vita lavorativa.

Relativamente agli organi elettivi comunali (Sindaco - Consiglio e Giunta comunale) 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.

Gli organi elettivi comunali presentano la seguente situazione (di prevalenza della presenza maschile rispetto a quella femminile):

SINDACO: donna

GIUNTA COMUNALE: n. 3. componenti, di cui n. 2 donne e n. 1 uomo

CONSIGLIO COMUNALE: n. 11 componenti, di cui n.4 donne e n. 7 uomini

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nel corso del triennio gli obiettivi del Piano, sono:

Obiettivo 1: Istituzione, anche in forma associata, e promozione del ruolo e delle attività del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.).

Deve ancora essere istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

La volontà è quella di provvedere all'istituzione, in forma associata. Assicurare una rappresentanza paritetica tra i rappresentanti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL del 22.1.2004 e i rappresentanti dell'Ente.

Obiettivo 2: 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.

L'impegno del Comune è di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di concorso/selezione deve essere richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e deve essere contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello 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 uno 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.

Obiettivo 3: garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo

Il Comune si impegna a 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, al fine di evitare l'insorgere di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, che comunque, possono avere, ricadute negative sull'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa, determinate ad esempio da:

- 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. Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- *Pressioni o molestie sessuali*;

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- rilevazione del clima lavorativo e delle eventuali criticità, anche mediante questionari
- individuazione e attuazione azioni correttive idonee ad eliminare o quantomeno ridurre le cause di tensione e stress.
- segnalazioni al Comitato Unico di Garanzia da parte del dipendente relative a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;
- interventi idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

Obiettivo 4: 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.

L'impegno del Comune è favorire la 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 e cercando di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa, con gli impegni di carattere familiare, anche ai fini della promozione della formazione professionale mediante partecipazione ai corsi individuati. Naturalmente la valutazione e le conseguenti decisioni, non possono prescindere dalla reale situazione organizzativa dell'ente sempre meno idonea a fronteggiare l'enorme mole di adempimenti e compiti istituzionali che incombono anche sui piccoli enti privi, di una struttura adeguata, con conseguente difficoltà a perseguire i vari obiettivi prefissati.

Obiettivo 5: informazione e comunicazione

L'azione finalizzata al perseguimento di tale obiettivo è volta ad aumentare la consapevolezza del personale dipendente e della collettività sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

- 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.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio *on-line* dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente mediante affissione nella sede dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia, in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto.

L'ASSESSORE ANZIANO
G. Renati



IL PRESIDENTE
Daglio

IL SEGRETARIO C.LE
D. La Pepa

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI
(Art.124 del D.Lgs. 18.08.2000 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. 18.08.2000 n.267)

Certifico io Sottoscritto Segretario comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 31 MAR. 2016 all'Albo Pretorio on-line nel sito Web istituzionale di questo Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale,



IL SEGRETARIO COMUNALE
Domenica La Pepa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art.134 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267)

Si certifica che la suesesa deliberazione:

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

Cabella Ligure, 31 MAR. 2016 Il Segretario Comunale

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

Cabella Ligure,

Il Segretario Comunale