

COMUNE DI GARBAGNA NOVARESE
Provincia di Novara

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 74

OGGETTO :

DECRETO LEGISLATIVO 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. APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2014-2016.

L'anno **duemilasedici**, addì **venti**, del mese di **dicembre**, alle ore **20** e minuti **45**, nella sala delle riunioni. Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero per oggi convocati a seduta segreta i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
MANZINI MATTEO	Sindaco	X	
MILANESI DAVIDE	Vicesindaco		X
MACCAGNOLA FABIO	Assessore	X	
Totale		2	1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor **Dr. Gabrio Mambrini** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

Deliberazione G.C. n. 74 in data 20 dicembre 2016

**OGGETTO: DECRETO LEGISLATIVO 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.
APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (PAP) PER IL TRIENNIO 2014-2016.**

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il d.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005, n. 246", il quale impone alla PA di progettare e attuare i piani di azioni positive mirate 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.196/2000 avente ad oggetto: "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)" che così recita:

1. 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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 e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. **I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.** In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

PRECISATO che l'adozione del PAP 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;

CONSIDERATO che il documento in questione deve assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, al fine di promuovere, se del caso, l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

DATO ATTO che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il PAP vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

RITENUTO necessario formulare azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici per valorizzare le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e proporre misure atte a consentire la effettiva parità, in relazione all'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;

VISTO il Piano per le Azioni Positive 2017-2019, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere di cui all'articolo 49, comma 1, del TUEL d.lgs. n. 267/2000;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1) DI RICHIAMARE ED APPROVARE integralmente le premesse del presente atto, anche se di seguito non riportate materialmente.

2) DI APPROVARE il piano delle azioni positive valido per il triennio 2017-2019, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna.

3) DI PROMUOVERE le azioni ed iniziative in esso contenute.

4) DI DARE MANDATO al Sindaco per l'adempimento degli atti conseguenti.

5) DI DARE ATTO che, nel periodo di vigenza del Piano, potranno essere acquisiti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi eventualmente incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza del medesimo ad un adeguato aggiornamento.

6) DI DICHIARARE, con successiva e separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, IV comma D. Lgs. 267/2000.

COMUNE DI GARBAGNA NOVARESE

Provincia di Novara

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE Triennio 2017 – 2019

1. PREMESSA

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, il Comune di Garbagna Novarese adotta il presente piano di azioni positive, conformemente a quanto disposto dal d.lgs. n. 196/2000.

La legge n.125/1991 e i decreti legislativi n. 29/1993 e n.196/2000 prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano un piano delle azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il decreto n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17/05/1999, n. 144", all'articolo 7, comma 5, precisa che le amministrazioni dello stato sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a 2/3.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", all'articolo 1, comma 2, lett. c), d), e), indica tra le possibili azioni positive la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e dai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune che il piano di azioni positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettono di avviare azioni concrete e integrate che possono produrre effetti di cambiamento significativi nell'Ente e nel territorio.

In particolare, l'attenzione del piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, nella crescita professionale e di carriera dei lavoratori/delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un Ente, quale il Comune, che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

Attualmente, l'organico di fatto del Comune di Garbagna Novarese ha quattro (4) posti coperti, di cui tre (3) posti ricoperti da personale femminile. Nella unica categoria D ci sono pertanto tre presenze femminili e una presenza maschile. L'unica presenza maschile è allo stato attuale da ricondurre a lavoratore di altro Comune utilizzato presso l'Ente mediante apposito accordo per la gestione in forma convenzionata ed associata dei servizi demografici ed affari generali, tenuto conto del collocamento a riposo dell'unica figura professionale di riferimento in dotazione presso questo Comune, il tutto nelle more di espletamento delle relative procedure di mobilità volontaria per trasferimento tra Enti.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 198/2006, in quanto non sussiste un divario significativo tra i sessi.

Si precisa altresì che il presente piano più che di riequilibrare la presenza femminile all'interno dell'Ente, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

2. LE AZIONI DEL PIANO

Il piano di azioni positive (PAP) del Comune di inserisce all'interno di una strategia, di fatto già avviata, per arricchirla di "nuove iniziative" volte a favorire il miglioramento della qualità del lavoro e della vita dei/delle

dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, “strumenti di conciliazione” fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, “percorsi di pari opportunità”.

In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito esposte le linee guida del piano triennale 2017-2019 delle azioni positive dell'Ente.

3. CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI E IL MOBBING

I principi della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della raccomandazione n. 92/131/CC adottata dall'Unione Europea il 27/11/1991 su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che propone l'adozione di un “Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali”, auspicando che tutti gli stati membri promuovano l'adozione di uno specifico codice.

L'Ente si impegna a monitorare e a difendere il codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e i comportamenti discriminatori, al fine di instaurare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

4. AZIONI POSITIVE

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- 1) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- 2) introdurre, per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari;
- 3) superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
- 4) garantire, in termini numericamente accettabili e tali da non comportare un disservizio, la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
- 5) assicurare, nell'ambito delle assunzioni, che nelle Commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti sia di sesso femminile;
- 6) garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere;
- 7) operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune 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;
- 8) promuovere, se del caso, azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico, qualora vi ricorrano le circostanze;
- 9) divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta improntata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

5. IL MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'amministrazione si impegna ad intraprendere nel triennio 2017-2019 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione e verrà eseguito un monitoraggio periodico sull'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, si valuteranno gli eventuali interventi correttivi.

6. TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente piano sono state già avviate nel corso degli anni da parte dell'Amministrazione; tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur

prevedendo l'avvio delle singole azioni nel corso del triennio, la loro completa attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

Nel periodo di vigenza (triennio 2017-2019) l'amministrazione sarà disponibile a raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, ma anche ad analizzare i problemi riscontrati da parte del personale dipendente. Tale attività avrà lo scopo, alla scadenza del predetto periodo, di aggiornare adeguatamente il successivo Piano di Azioni Positive.

7. LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel piano di azioni positive il Comune potrà mettere a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità ed i vincoli di bilancio, e inoltre valuterà l'opportunità di attivarsi al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario, a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne, qualora vi sussistano le esigenze, tenuto conto del modestissimo impianto strutturale dell'Ente.

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE
F.to MANZINI MATTEO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Gabrio Mambrini

REFERTO 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 al partire dal **09/05/2017**

Garbagna Novarese, lì 09/05/2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Gabrio Mambrini

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

Divenuta esecutiva in data _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 del D.lgs 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno di pubblicazione.

Garbagna Novarese, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Gabrio Mambrini

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Garbagna Novarese, lì 09/05/2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Gabrio Mambrini

=====