

Originale     Copia

<b>Comune di BOSNASCO</b>	<b>G.C.</b>	<b>Nr. 14</b>	<b>Data 28/02/2012</b>
<b>Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2012 - 2014 PER LE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'.</b>			

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

L'anno **duemiladodici**, il giorno **ventotto** del mese di **febbraio** alle ore **18,15**, nella sala delle adunanze si è riunita la **GIUNTA COMUNALE** regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Su numero **5** componenti risultano:

**PRESENTI**

**ASSENTI**

Vercesi Flavio	Sindaco
Marsili Roberto	Vice Sindaco
Bruciamonti Margherita	Assessore
Brambilla Sergio	Assessore
Chiolini Massimo	Assessore

Totali presenti n. 5

Totali assenti n. 0

Partecipa alla seduta il Segretario comunale sig. Beltrame D.ssa Roberta;

Il Presidente sig. Vercesi Rag. Flavio, nella sua qualità di Sindaco, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere sulla proposta di cui all'argomento in oggetto:

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2012/2014 PER LE AZIONI  
POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 57);

Visto il D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante la "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17.05.1999 n. 144" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, il quale prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246, che, all'art. 48, prevede espressamente l'obbligo di redazione dei Piani triennali di azioni positive;

Vista la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche";

Rilevato che questo ente deve obbligatoriamente provvedere alla adozione del piano triennale delle azioni positive, di cui all'art. 48 del citato D. Lgs. 198/2006;

Vista la allegata proposta di piano di azioni positive relativo al periodo 2012-2013-2014 predisposto dal competente Responsabile del Servizio Personale;

Ritenuto il predetto piano meritevole di approvazione;

Visto il vigente Statuto comunale;

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione il Responsabile del servizio interessato ha espresso parere favorevole ai sensi del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000;

Con voti unanimi favorevoli resi a norma di legge,

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa,

1) di approvare il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2012-2013-2014 ai sensi del D.Lgs 196/2000 e del D.Lgs. 198/2006, che viene allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

2) di trasmettere copia della presente deliberazione al Centro Provinciale di Parità (istituito presso l'Amministrazione Provinciale di Pavia) e alle rappresentanze sindacali;

3) di dichiarare, con successiva, separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. - D.Lgs. 18.08.2000, n.267, il presente atto immediatamente eseguibile.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

ANNI 2012-2013-2014

(art. 7, comma 5, D.Lgs. 196/2000 e art. 48 D.Lgs. 198/2006)

Premessa

Il D.Lgs. 196/2000 ed il D.Lgs. 198/2006 prevedono che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lettera c, D.Lgs. 165/2001).

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, ai sensi del quale gli Enti inadempienti non possono assumere nuovo personale.

Con la direttiva del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche", le Pubbliche Amministrazioni vengono chiamate a dare attuazione a quanto stabilito dal legislatore.

Obiettivi

Gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere si ispirano ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- 2) 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;
- 3) ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative, soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

#### L'organico del Comune

Le politiche del lavoro adottate nel Comune negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'ente.

I dati sotto riportati dimostrano, nonostante l'organico sia davvero molto ridotto, come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Il Segretario Comunale è una donna.

Il piano triennale delle azioni positive del Comune non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dai dati che seguono:

## Dipendenti del Comune

categoria	donne	Uomini	Totale dipendenti
Cat. D	1	1 (*)	2
Cat. C	0	2	2
Cat. B	0	1	1
Totale	1	4	5

(\*) Posto a tempo determinato e part-time.

## Responsabili di Servizio

Categoria	Uomini	Donne	Totale
Cat D	1	1	2
Cat C	1		1
Totale	2	1	3

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### Le azioni positive

Nel rispetto degli artt. 7, commi 4 e 57, comma 1 lettera c, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 01.04.1999, si prevedono le seguenti azioni positive:

a) costituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (di cui all'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 come novellato

dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183), il cui funzionamento sarà disciplinato in ossequio alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

c) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità;

d) riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

e) garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale;

f) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.;

g) istituire, se necessario, la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;

h) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

i) valutare le prestazioni ed i risultati: tra i vari criteri non è consentita la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica;

l) realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro;

m) applicare puntualmente la vigente normativa in materia di congedi parentali ed informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa;

n) sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità;

o) realizzare eventuali azioni di formazione e sensibilizzazione sui temi delle parità e delle pari opportunità, dell'uguaglianza uomo-donna, del mobbing.

**COMUNE DI BOSNASCO**  
**PROVINCIA DI PAVIA**

Allegato alla deliberazione:  
della Giunta Comunale

n. 14 del 28.02.2012

**OGGETTO: APPORVAZIONE PIANO TRIENNALE 2012/2014 PER LE AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'.**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. n. 267/2000:

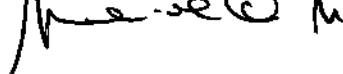
Il sottoscritto,

individuato con provvedimento del Sindaco, **Responsabile del servizio Ragioneria** nonché dei servizi **Istruzione - Sociali -Attività economiche -Demografico**

- esprime **parere favorevole** in ordine alla **regolarità tecnica** della proposta di deliberazione in oggetto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

( Rag. Molinaroli Anna Maria )

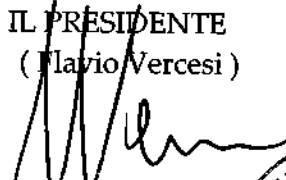




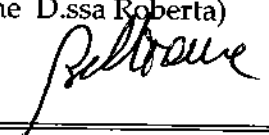
Delibera G.C. n. 14 del 28/02/2012

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
( Flavio Vercesi )



IL SEGRETARIO COMUNALE  
( Beltrame D.ssa Roberta )



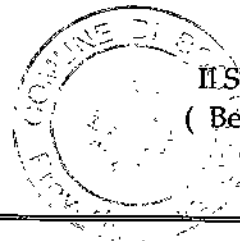
---

**DICHIARAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE**

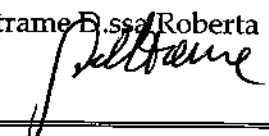
Si dichiara che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio per gg. 15 consecutivi

dal 5 MAR 2012 al \_\_\_\_\_

Addi 5 MAR 2012



IL SEGRETARIO COMUNALE  
( Beltrame D.ssa Roberta )



---

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione:

- Comunicata ai capigruppo consiliari il: \_\_\_\_\_
- E' stata sospesa con ordinanza istruttoria n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ ;
- E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ per scadenza del termine di 30 giorni dalla data di ricezione da parte dell'organo regionale di controllo;
- E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. approvato con D.Lgs n. 267 del 18.8.2000 per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Addi, .....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Beltrame D.ssa Roberta)