



**COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 34

OGGETTO: Piano azioni positive periodo ottobre 2013 – ottobre 2016 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”. Approvazione.

L'anno duemilatredecim (2013) addì diciotto (18) del mese di Ottobre alle ore dieci e trenta (10.30) nella residenza comunale di Castelnuovo Scrivia si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori.

N. D'ORD.	COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTE
1	LUISE PIERANGELO Sindaco	SI	NO
2	TAGLIANI GIANNI ViceSindaco Assessore	NO	SI
3	GIRANI GIOVANNI Assessore	SI	NO
4	FERRARI PATRIZIA Assessore	SI	NO
5	LIBRE' LORENZO Assessore	SI	NO
	TOTALI	4	1

con l'intervento e l'assistenza del Segretario Comunale Dr. Massimo Salvemini

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, nella sua qualità di Presidente il Sindaco, Sig. Luise Pierangelo dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione, oggi _____ giorno di pubblicazione, ai Capigruppo Consiglieri

**Il Segretario Comunale
F.to Dr. Massimo Salvemini**

Data lettura del presente verbale, viene approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Pierangelo Luise

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Massimo Salvemini

REFERTO DI PUBBLICAZIONE AI SENSI DELL'ART.32 DELLA L.18/06/2009, n.69

N° del Registro delle Pubblicazioni all'Albo Pretorio Informatico:

Certifico io Segretario Comunale, su conforme dichiarazione dell'addetto al Protocollo Informatico, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno _____ all'Albo Pretorio Informatico sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.castelnuovoscrivvia.al.it per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale

F.to Massimo Salvemini

Copia conforme all'originale, rilasciata in carta libera per uso amministrativo.

Li, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che questa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Informatico del sito istituzionale del Comune nelle forme di cui all'art.32 comma 1 della L.69/2009 senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3^ comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Addì

Il Segretario Comunale

Oggetto: Piano Azioni Positive periodo ottobre 2013 - ottobre 2016 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” – Approvazione

Parere di regolarità tecnica ex art. 49 D.lgs. n. 267/2000: Favorevole	Firma: Il Resp. Gestione Giuridica Personale Dott. Massimo Salvemini
---	---

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l’art. 7 comma 5 del D.lgs. n. 196/2000 il quale stabilisce l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, inclusi i Comuni, di predisporre **“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”**, di durata triennale;
- l’art. 19 del CCNL comparto Regioni Autonomie locali del 14/09/2000 laddove prevede che **“ nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2 comma 6 della L.125/1991 e degli artt. 7 comma 1 e 61 del D.lgs. n.29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in “azioni positive” a favore delle lavoratrici”**;

DATO ATTO CHE:

- il Segretario Comunale/ Responsabile gestione Giuridica del Personale ha provveduto alla predisposizione di una proposta di Piano azioni positive per il periodo ottobre 2013/ottobre 2016;
- la bozza predetta è stata sottoposta al parere della Consigliera di parità provinciale Avv. Rosa Maria CARFORA (e-mail in data 16/07/2013), alla RSU ed alle OO.SS. provinciali (prot.n.8779 del 03/10/2013) senza che sia stato comunicato alcun rilievo, ovvero sia stato richiesto incontro di negoziazione in sede decentrata;

RITENUTO, pertanto, che sussistano i presupposti onde procedere all’approvazione del Piano Azioni Positive redatto ai sensi dell’art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 per il periodo in oggetto;

DATO ATTO che le azioni previste nel piano non determinano, allo stato, oneri finanziari per il Comune;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Segretario Comunale/Responsabile Servizio Gestione giuridica del Personale, ex art. 49 comma 1 D.lgs. n. 267/2000;

VISTO l’art. 48 del D.lgs. n. 267/2000;

CON voti favorevoli unanimi, resi in forma palese

DELIBERA

- 1) richiamare le premesse quali parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- 2) approvare il Piano Azioni Positive allegato sub lettera A) alla presente deliberazione, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 per il periodo ottobre 2013 /ottobre 2016;;
- 3) demandare al Segretario Comunale gli adempimenti di competenza intesi all'attuazione del piano, con la sovrintendenza, per quanto di competenza, dell'Assessore Comunale di riferimento;
- 4) trasmettere, a cura dell'ufficio di segreteria comunale e ad intervenuta esecutività, copia della presente deliberazione alla Consigliera di parità provinciale, al competente Assessorato della Provincia di Alessandria, alle OO.SS. ed alla RSU.
- 5) Con separata votazione unanime e palese, rendere la presente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, c.4, del TUEL



COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA
Provincia di Alessandria



Piano Triennale Azioni Positive: periodo 2013 / 2016,
ex art. 48 D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 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. 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.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48,- prevede che: “**Art. 48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni**([decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5](#))

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 è 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](#).”.

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) viene adempiuto dal Comune di Castelnuovo Scrivia con il piano di azioni positive per il triennio 2013-2016, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 34/2013.

La formulazione del piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune che vede una presenza femminile quasi pari a quella maschile.

La situazione del personale in servizio, alla data attuale è la seguente:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	2	7	2	11
Uomini	4	3	6	13
Totale	6	10	8	24

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000:

Donne: n.2

Uomini: n. 4

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale

n. 1 - Uomo –

Si dà atto, quindi, 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 fra generi uguale o superiore a due terzi.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata da una prevalenza maschile:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 3 donne- n. 8 uomini + Sindaco

Giunta Comunale: n. 1 donna – n. 3 uomini +

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2013/2016

Obiettivi:

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità .
- Obiettivo 2: Promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali.
- Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 4: Promuovere 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 specifiche situazioni di disagio.
- Obiettivo 6- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni:

- Azione 1. Istituzione del Comitato di pari opportunità.
- Azione 2. a) assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; 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 3. a) 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 – b) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- Azione 4. a) incrementare 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 detto sopra con quelle formative/professionali; b) 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.
- Azione 6. Istituzione nel sito Web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

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, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Alessandria ed alla Consiglieria provinciale di parità. 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.