



**COMUNE DI NEIVE**  
 Provincia di Cuneo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA COMUNALE N. 30**

**Oggetto: PERSONALE - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2016/2018 - APPROVAZIONE**

L'anno duemilasedici addì ventiquattro del mese di marzo alle ore 8 e minuti 15 nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dall'Ordinamento degli Enti Locali, dallo Statuto e dal Regolamento Comunale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Pr.</b>	<b>As.</b>
<b>BALARELLO GILBERTO</b>	Sindaco	X	
<b>MARELLO MARIO</b>	Assessore	X	
<b>RIVETTI ENRICA</b>	Assessore		X
<b>GIACOSA MAURIZIO</b>	Assessore	X	
<b>BOFFA LUISA</b>	Assessore	X	
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>1</b>

Con l'intervento e l'opera del Signor DOTT.SA PAOLA FRACCHIA, Segretario Comunale Capo.

Il Signor BALARELLO GILBERTO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la legge 10 aprile 1991 N. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

VISTO il D.Lgs 23 maggio 2000 n. 196 recante “disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità a disposizioni in materia di azioni positive , a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999 n. 144;

VISTI gli articoli 1 c.1 ; 6 c.6, 7 c.1 e 57 del D.Lgs 265/2001;

VISTO l’art. 7 del D.Lgs 165/2001;

VISTO l’art. 48 del D.Lgs 267/2000 in materia di attribuzioni e competenze;

PRESO ATTO che è fatto obbligo a questo Comune di predisporre piani di azione positive;

VERIFICATO che le azioni del P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi;

RICHIAMATO l’art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 14.09.2000 recante “Pari opportunità”;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell’art. 49, comma 1, e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

A VOTI UNANIMI resi in forma palese per alzata di mano

### DELIBERA

1) DI APPROVARE il piano di azioni positive allegato A) valido per il triennio 2016/2018, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna, nel testo che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

2) DI IMPEGNARE l’Amministrazione, a dare attuazione alle azioni positive espresse nello stesso nei confronti del personale dipendente.

3) DI TRASMETTERE il presente atto agli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del D.Lgs. 30 marzo 2001 e n. 165 ed alla rappresentanza sindacale dell’ente.

4) DI INDIVIDUARE nel responsabile del servizio personale il responsabile del procedimento ai sensi dell’art. 4 D.Lgs 241/1990 e s.m.i.

SUCCESSIVAMENTE con votazione separata ed unanime il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000.

**COMUNE DI NEIVE**  
**PROVINCIA DI CUNEO**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**  
**P.A.P.**

## **PREMESSA.**

### Riferimenti normativi

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile “*in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso*” (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell’Ente.

## **IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il piano delle azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell’Ente.

## **MONITORAGGIO DELL’ORGANICO.**

Il personale attualmente in servizio, oltre al Segretario Comunale gestito in convenzione, è di n. 9 unità

**Personale del Comune di NEIVE al 31.12.2014 a tempo indeterminato**

Genere	Cat. D5	CAT D1	CAT. C5	CAT. B	TOTALE
<b>DONNE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>UOMINI</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

**Responsabili di Servizio : donne n. 2, uomini n.5 ; La responsabilità di servizio è inoltre attribuita anche al Segretario Comunale, donna.**

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8 comma 1 del D.Lgs 198/2006 al momento infatti non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile avendo in Consiglio Comunale n. 4 consiglieri donne a fronte di 9 uomini. La Giunta invece si compone oltre al Sindaco (uomo) di due uomini e due donne.

**Le azioni che nel triennio si intende intraprendere sono le seguenti:**

**SPECIFICHE AZIONI POSITIVE.**

<b>Numero azione</b>	<b>1</b>
<b>titolo</b>	<b>Conciliazione fra vita lavorativa e privata</b>
<b>Destinatari</b>	Lavoratori e lavoratrici
<b>Obiettivo</b>	Favorire la conciliazione fra la vita privata e quella professionale ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori.
<b>Descrizione</b>	Disponibilità a sperimentare tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio.
<b>Tipologia azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

<b>Numero azione</b>	<b>2</b>
<b>titolo</b>	<b>Promozione della cultura del genere</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori e lavoratrici</b>
<b>Obiettivo</b>	Sensibilizzare i lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità partendo dal principio che le diversità tra uomo e donna rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento per la struttura.
<b>Descrizione</b>	Utilizzo di un linguaggio di genere che privilegi l'utilizzo di vocaboli privi di connotazioni riferite ad un solo genere quando si debba far riferimento a collettività miste. Pubblicazione e diffusione del Piano.
<b>Tipologia azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

<b>Numero azione</b>	<b>3</b>
<b>titolo</b>	<b>Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori e lavoratrici</b>
<b>Obiettivo</b>	Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono sottorappresentate.
<b>Descrizione</b>	Riservare alle donne salva motivata impossibilità almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso e delle selezioni. Esame attento dei bandi di selezione pubblica di personale al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione. Assicurare anche tramite le modifiche di disposizioni regolamentari dell'ente la presenza di entrambi i generi negli organismi collegiali (nucleo di valutazione, commissioni varie).
<b>Tipologia azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

<b>Numero azione</b>	<b>4</b>
<b>titolo</b>	<b>Formazione</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori e lavoratrici</b>
<b>Obiettivo</b>	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione di aggiornamento e di qualificazione professionale.
<b>Descrizione</b>	Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati di tutto il personale adottando ove possibile modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici (corsi di mezza giornata). Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili, anche se a turnazione, a tutti. Favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi parentali o da assenze prolungate tramite la predisposizione di adeguate iniziative formative.
<b>Tipologia azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

<b>Numero azione</b>	<b>5</b>
<b>titolo</b>	<b>Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:</b>
<b>Destinatari</b>	<b>Lavoratori e lavoratrici</b>
<b>Obiettivo</b>	Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, e discriminazioni. Il Comune si impegna a evitare atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta nonché a perseguire atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
<b>Descrizione</b>	Divulgazione del 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 informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.
<b>Tipologia azione</b>	Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente.

## DURATA

Il presente piano ha durata triennale.

**IL PRESIDENTE**  
F.to BALARELLO GILBERTO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to DOTT.SA PAOLA FRACCHIA

---

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Il presente verbale è in pubblicazione all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi e cioè dal 8/4/16 al 23/4/16,  
ai sensi dell'art. 124 del TUEL 18.8.2000.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to DOTT.SA PAOLA FRACCHIA

---

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile  
(art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.);
- è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ per la scadenza del termine di 10  
giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.).

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to DOTT.SA PAOLA FRACCHIA

---

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(DOTT.SA PAOLA FRACCHIA)

