



COMUNE DI ROMENTINO
Provincia di Novara

COPIA

Reg. Pubbl. n° 619
Data 16-10-2018

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale
n. 90 del 22-09-2018

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2019/2021.-**

L'anno **duemiladiciotto** addì **ventidue** del mese di **settembre** alle ore **11:30** nella sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero per oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

COGNOME E NOME	CARICA	Presente/Assente
Biondo Ing. Alessio	SINDACO	Presente
Benzo Dott. Paolo	ASSESSORE	Assente
Garavaglia Maria Cristina	ASSESSORE	Presente
Freguglia Severino	ASSESSORE	Presente
Occhetta Paola	ASSESSORE	Presente
	T O T A L E Presenti	4
	T O T A L E Assenti	1

Assiste all'adunanza il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Attilia Togna il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l'Ing. Alessio Biondo nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattativa dell'oggetto sopra indicato.

Delibera n. 90

del 22-09-2018

Giunta Comunale

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2019/2021.-

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto nazionale e comunitario;
- la lotta contro le disuguaglianze tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, nell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne;
- un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza;

VISTA la L. n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";

CONSIDERATO inoltre che l'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 testo vigente, dispone quanto segue:

"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno";

ESAMINATO il successivo art. 57 del precitato D.lgs. n.165/2001, a mente del quale:

"Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno ..., il '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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni";

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005, n. 246" e s.m.i., che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. n.196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";

VERIFICATI i contenuti del D.Lgs. 198/2006 ed, in particolare, rilevato quanto segue:

- l'art. 42, comma 1 prevede: *“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità,, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*;
- il successivo art. 48 impone anche ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche;

RILEVATO che (art. 48, comma 1, ultimo periodo, D.Lgs. 198/2006) i suddetti Piani hanno durata triennale e, in caso di mancata adozione, si applica l'art. 6, comma 6, del D.lgs. n.165/2001 che - a sua volta – dispone il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA la Direttiva in data 04 marzo 2011 adottata di concerto tra i Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità, ad oggetto *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183)”*;

RICHIAMATA altresì la Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;

RITENUTO di formalizzare secondo la previsioni del citato D.Lgs. 198/2006 un apposito Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2019-2021;

ATTESO l'allegato favorevole parere circa la regolarità tecnica della proposta della presente delibera espresso, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio interessato;

DATO atto che il parere di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, non è stato espresso dal Responsabile del servizio finanziario, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

CON VOTI unanimi favorevoli, palesemente espressi;

DELIBERA

1. DI APPROVARE il Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, nel testo allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale;
2. DI PREVEDERE che il suddetto piano triennale potrà essere oggetto di modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie nel corso del triennio, anche per effetto di rilievi e/o proposte espresse dall'istituendo Comitato Unico di Garanzia (CUG);
3. DI PRECISARE che le iniziative dovranno essere attivate nei limiti delle risorse disponibili nei bilanci dei vari esercizi;

4. DI DISPORRE la pubblicazione del predetto Piano sul sito internet del Comune – *“Amministrazione Trasparente”* – *Altri contenuti* - nonché la sua affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti;
5. DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione a tutti i Responsabili di Area e alle OO.SS. e al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.), non appena costituito;

Successivamente con separata unanime votazione resa in forma palese la presente delibera viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.



COMUNE DI ROMENTINO
Provincia di Novara

Proposta di DELIBERA DI GIUNTA

n. 90

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2019/2021.-**

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA

VISTA l'allegata proposta di deliberazione, si esprime ai sensi dell'art. 49, comma 1 D.Lgs. 267/2000, il seguente parere in merito l'efficacia e l'efficienza della stessa in relazione alle regole tecniche e la congruità economica.

Favorevole

con i seguenti rilievi

Il Responsabile del Servizio
F.to Bozzola Dott.ssa Elena

Documento firmato digitalmente in originale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate.



COMUNE DI ROMENTINO
Provincia di Novara

Proposta di DELIBERA DI GIUNTA

n. 90

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2019/2021.-**



COMUNE DI ROMENTI

NO

PROVINCIA DI NOVARA



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021

PREMESSA

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e la *Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 avente ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*), prevedono che le pubbliche amministrazioni predispongano *Piani di Azioni Positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 che dispone il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La tematica in contesto si inserisce nel quadro di una vasta normativa sulle pari opportunità sia a livello nazionale che europeo; in particolare, la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego.

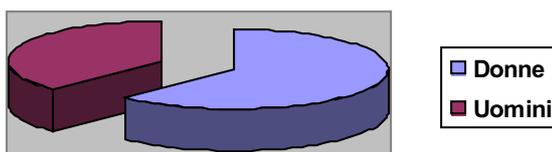
ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne alla data del 30.6.2018.

DIPENDENTI: 24 + Segretario Comunale (donna) = 25

DONNE: 16

UOMINI: 9



La situazione complessiva del personale in servizio, vede, pertanto (ad oggi) n. 16 donne e n. 9 uomini, per un totale di n. 25 unità di personale dipendente.

Così suddivisi per Area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Amministrativa Contabile	1	5	6
Area Servizi Demografici	3	0	3
Area Vigilanza	2	3	5
Area Tecnica Urbanistica	3	2	5
Area Infanzia	0	5	5
Segretario	0	1	1
TOTALE	9	16	25

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	3	3
C	4	10
D	2	2
SEGRETARIO		1
TOTALE	9	16

La situazione organica per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

CATEGORIA	Uomini	Donne
RESPONSABILI DI AREA	2	2
SEGRETARIO	0	1
TOTALE	2	3

L'organizzazione del Comune di Romentino vede una prevalente presenza femminile. Questo rende necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente di benessere organizzativo ed ambientale privo di particolari disagi. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Si dà atto inoltre che, allo stato dei fatti, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi, inferiore a due terzi.

OBIETTIVI ED AZIONI 2019-2021

OBIETTIVI	DESCRIZIONE AZIONI	SOGGETTI COINVOLTI	A CHI E' RIVOLTO	PERIODO DI RIFERIMENTO
Costituzione, formazione ed attività del C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia)	1) Costituzione, insediamento ed avviamento dell'attività del C.U.G.	Responsabile dell'Area Amministrativa	Componenti del C.U.G	2019-2021
	2) accrescere la formazione dei membri che costituiscono il C.U.G. sui temi di propria competenza <i>(pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, tema delle discriminazioni, ecc..)</i> . Nello specifico si agirà con autoformazione individuale e/o di gruppo, La suddetta azione riveste carattere prioritario e propedeutico	Componenti del C.U.G	Componenti del C.U.G	
	3) pubblicazione e diffusione delle iniziative del C.U.G. <i>(a titolo esemplificativo: aggiornamento costante sul sito web comunale delle funzioni e azioni del C.U.G.)</i>	Componenti del C.U.G	A tutti i Dipendenti	
	4) pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e			

	dei risultati conseguiti nonché di specifiche informazioni sul tema della conciliazione tra lavoro professione e lavoro familiare			
--	---	--	--	--

Formazione ed aggiornamento professionale	<p>L'Ente è tenuto al rispetto delle norme in tema di limitazione alle spese di formazione (<i>art. 6, comma 13, d.l. 78/2010 conv. in legge n. 122/2010 – spesa annua massima consentita non superiore al 50% di quella sostenuta nel 2009</i>) e, conseguentemente, registra una decisa scarsità di risorse disponibili per garantire formazione, aggiornamento professionale, miglioramento delle conoscenze e delle competenze, valorizzazione culturale.</p> <p>Nel contesto, con il supporto e il coinvolgimento del C.U.G. verrà monitorata annualmente la formazione dei dipendenti comunali con particolare attenzione ad eventuali squilibri di genere cui apportare opportuni correttivi.</p>	Responsabili di Area P.O.	A tutti i Dipendenti	2019-2021
--	--	---------------------------	----------------------	-----------

--	--	--	--	--

<p>Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare</p>	<p>L'Ente favorisce politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Per questo, opera attivando forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, per richieste motivate da particolari esigenze familiari. Sarà anche effettuato, con il supporto e il coinvolgimento del CUG, un monitoraggio annuale delle richieste dei dipendenti</p>	<p>Responsabili di Area P.O.</p>	<p>A tutti i Dipendenti.</p>	<p>2019-2021</p>
---	--	----------------------------------	------------------------------	------------------

<p>Indagine conoscitiva sui bisogni del personale</p>	<p>Sarà attuata un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale, con cadenza periodica, almeno annuale. Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti dei lavoratori sul tema delle pari opportunità e del benessere organizzativo ed ambientale nei luoghi di lavoro. Il Comitato Unico di Garanzia provvederà all'analisi dei dati ed alla formulazione di eventuali</p>	<p>Responsabili di Area P.O.</p>	<p>A tutti i Dipendenti</p>	<p>2019-2021</p>
--	--	----------------------------------	-----------------------------	------------------

	proposte migliorative all'Amministrazione			
--	--	--	--	--

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

Durante il periodo di vigenza, il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità.

Un nuovo piano verrà adottato allo scadere del triennio 2019-2021.

Il Servizio Personale, in collaborazione con il costituendo C.U.G., predisporrà una sintetica relazione annuale di rendicontazione delle azioni sopra individuate; la relazione sarà destinata alla Giunta Comunale, al Segretario Comunale ed ai Responsabili di Settore; inoltre, sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti nonché pubblicata sul sito internet del Comune.

Il presente Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio telematico dell'Ente e sul sito internet nonché affisso in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Letto, confermato e sottoscritto
in originale firmati

IL PRESIDENTE
F.to Biondo Ing. Alessio

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Togna Dott.ssa Attilia

REFERTO DI PUBBLICAZIONE - COMUNICAZIONE
(Art. 124 e 125 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Reg. Pubbl. n. 619

Certifico io Messo Comunale, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno
16-10-2018 all'Albo Pretorio ove vi rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi e
che la stessa è stata comunicata con lettera n° 10137 del 16-10-2018
ai Capigruppo Consiliari.

Romentino, li 16-10-2018

IL Messo Comunale
F.to Genestroni Laura

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Togna Dott.ssa Attilia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'Ufficio si dà atto che la presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva in data 27-10-2018 ai sensi dell'art. 134 comma 3
D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Togna Dott.ssa Attilia