



COMUNE DI SALUGGIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.20

OGGETTO:

Art. 7 C.5 D.lgs 196/2000 - Piano delle azioni positive per il triennio 2013-2015. Approvazione

L'anno duemilatredici addì undici del mese di marzo alle ore diciassette e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. BARBERIS FIRMINO - Sindaco	Sì
2. COTEVINO MARGHERITA - Vice Sindaco	Sì
3. FARINELLI LIBERO - Assessore	Sì
4. DEMARIA ADELANGELA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor Dott.ssa MARIA GRAZIA DE SANTIS il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. BARBERIS FIRMINO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

RICHIAMATI

- La legge 10.04.1991, n. 125 recante: "Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro";
- Il D.lgs. 23.05.2000 n. 196 recante: "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;
- Gli art.: 1, c. 1, lettera c); 6, c. 6; 7, c. 1 e 57 del D.lga 30.03.2001 n. 165;

RILEVATO che

in relazione al disposto dell'art. 7 comma 5, del D.lgs. n. 196/2000, è fatto obbligo a questo Comune di predisporre "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";

CONSIDERATO che

- Non provvedendo all'adempimento, in relazione al combinato disposto dell'art. 7, c. 5, del D.lgs. 196/2000, e dell'art 6 co. 6 del D.lgs 165/2001, è fatto divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

ESAMINATO

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-14-15 allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale dello stesso;

VISTI:

il D.lgs. 165/01 e successive modifiche;

il D.lgs. 267/00;

il vigente Statuto Comunale;

le vigenti disposizioni in materia di personale;

Visto il parere, rilasciato ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/00

PROPONE

- 1) DI APPROVARE, per il triennio 2013-14-15, l'unico Piano di Azioni Positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e e nel lavoro tra uomini e donne, documento che viene allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
- 2) DI DARE ATTO che copia della presente deliberazione sarà inviata alla Consigliera di parità per la Provincia di Vercelli ed alle OO.SS. Territoriali;
- 3) DI DEMANDARE al Responsabile del Servizio personale l'adozione di ogni altro atto consequenziale alla presente deliberazione;
- 4) DI DARE ATTO che verrà data comunicazione alle OO. SS. ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 01.04.1999
- 5) DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari.

Di dichiarare la presente Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 267/2000.

Allegato alla delibera G.C. n. 20 del 11.03.2013

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2013 - 2015

Premessa

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il Comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 nell'ambiente del 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, lett. c) del D. Lgs. 165/2001).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali e temporanee in quanto necessarie finchè si rileva una disparità tra uomini e donne .

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Saluggia si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) costituire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ,
- 2) garantire il rispetto delle pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale;
- 3) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione e professionale;
- 4) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

L'organico del comune

Al 1 ° gennaio 2013 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato del Comune di Saluggia presenta il seguente quadro di raffronto uomini - donne :

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
A	1	1	2
B	1	3	4
C	7	1	8
D	4	1	5
Totale	13	6	19

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

Le azioni positive

OBIETTIVO 1 - COSTITUZIONE DEL CUG

L'ente propone di costituire il Comitato Unico di Garanzia con specifico riguardo ai temi del benessere organizzativo ed individuale.

SI propone di formare i componenti e di supportare l'attività del CUG attraverso la fornitura, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso.

OBIETTIVO 2 - ASSUNZIONI

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Saluggia 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.

OBIETTIVO 3 - FORMAZIONE

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

OBIETTIVO 4 - CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

Il Comune di Saluggia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione."

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Il Comune di Saluggia si impegna con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Visto il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica e contabile espresso dal Responsabile di Servizio, ai sensi dell'art. 49 T.U. sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs 267/00;

Con voti favorevoli e unanimi espressi in forma palese dai presenti.

DELIBERA

Per tutte le motivazioni espresse in premessa, **di approvare** quanto indicato nella proposta.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di provvedere in merito,

Con votazione unanime favorevole,

DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 quarto comma T.U. sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs 267/00.

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
F.to : BARBERIS FIRMINO

Il Segretario Comunale
F.to : Dott.ssa MARIA GRAZIA DE SANTIS

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. _____ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 27.03.2013 come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Saluggia, li _____

L'Istruttore Incaricato
F.TO Dr.ssa Anna Mazzucato

Il Segretario Comunale
F.to:Dott.ssa MARIA GRAZIA DE SANTIS

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

- Ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Saluggia, li _____

Il Segretario Comunale
F.to:Dott.ssa MARIA GRAZIA DE SANTIS

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario Comunale
Dott.ssa MARIA GRAZIA DE SANTIS