



Comune di Omegna

Provincia del Verbano Cusio Ossola

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n° 70

del 02/07/2012

Verbale letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

dr.ssa Maria Adelaide Mellano

IL SEGRETARIO GENERALE
dr. Marco Stoppini



REFERATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico sottoscritto Segretario Generale
su conforme dichiarazione del Messo che
copia della presente deliberazione viene
pubblicata all'Albo Pretorio Comunale per
15 giorni consecutivi

dal / - 4 LUG. 2012

IL SEGRETARIO GENERALE
dr. Marco Stoppini



OGGETTO

Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive giugno 2012/giugno 2014 - d.lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n° 246.

L'anno duemiladodici addì due del mese di luglio alle ore quindici e minuti trenta nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

Presente

- | | |
|---|----|
| 1) MELLANO MARIA ADELAIDE - Sindaco ----- | SI |
| 2) SCATAMACCHIA CHRISTIAN - Vice Sindaco -- | SI |
| 3) BELLARDI GIAMPIERO - Assessore ----- | SI |
| 4) BUZIO ALESSANDRO - Assessore ----- | SI |
| 5) CAVIGLIOLI MARIO - Assessore ----- | SI |
| 6) PESCE FRANCESCO - Assessore ----- | SI |

Totale presenti.: 6

Totale assenti...: 0

Assiste alla seduta il Sig. dr. Marco Stoppini Segretario Generale.

Il/la dr.ssa Maria Adelaide Mellano nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Questa deliberazione è divenuta esecutiva

Il _____
ai sensi dell'art.134, comma 3,
D.Lgs. 18/8/2000 n. 267

IL SEGRETARIO GENERALE

La Giunta Comunale

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n° 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto che con delibera G.C. N° 91 del 01/06/2011 sono state fissate le linee di indirizzo per la nomina dei componenti del CUG (Comitato Unico Garanzia);

Preso visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2012/2014, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto il D.Lgs. 18/08/2000 n° 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28/12/2001 n° 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n° 198

Sentito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Dirigente del Servizio Finanziario Amministrativo, del Segretario Generale, del Direttore U.o.C. Personale Organizzazione,

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese;

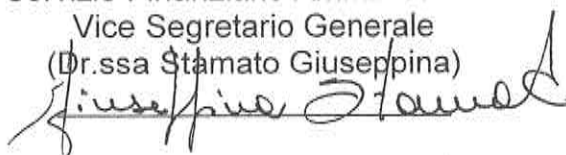
Delibera

1. Di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. Di approvare, come con la presente approva, l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. N° 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n° 246";
3. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Consiglieria di Parità;

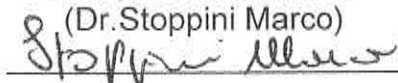
4. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Verbania per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
5. Di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. Del 01/04/2000;
6. Di pubblicare l'allegato piano sul sito web del Comune;
7. Di trasmettere il presente atto alle organizzazioni sindacali.

La presente deliberazione è dichiarata di immediata eseguibilità, con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese, ai sensi dell'art. 134 c. 4° del D.Lgs. 267/00

Il Dirigente
Servizio Finanziario Amministrativo
Vice Segretario Generale
(Dr.ssa Stamato Giuseppina)



Il Segretario Generale
(Dr. Stoppini Marco)



Il Direttore U.O.C.
Personale Organizzazione
(Dr.ssa Castellano Astrid)



Piano triennale di Azioni Positive 2012/2014

Premessa

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro" e i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 nonché il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 di approvazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Omegna intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è diviso in due parti:

1. Nella prima parte vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, vengono dapprima elencate le caratteristiche sociografiche e lavorative dei dipendenti (come sono distribuiti nelle categorie, il titolo di studio posseduto, l'anzianità di servizio, chi è in partime) attraverso l'utilizzo di tabelle divise per uomini e donne;
2. Nella seconda parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Omegna intende raggiungere nel triennio 2012/2014 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

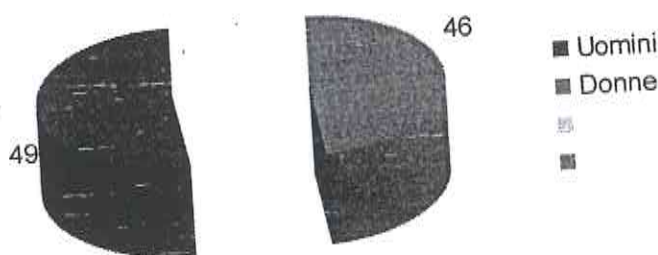
Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di reffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2011

Al 31/12/2011 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N° 95
DONNE N° 46
UOMINI N° 49



Così suddivisi per settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizio Affari Generali	4	6	10
Servizio Demografici	2	4	6
Servizio Finanze, Ragioneria, Personale, Tributi, Informatica, CED	5	8	13
Servizio Lavori Pubblici e Servizi Tecnologici	15	5	20
Servizio Urbanistica ed edilizia privata	4	2	6
Servizio Sportello Unico/ Ambiente	3	1	4
Servizi Sociali/Istruzione/Turismo/Cultura	6	19	24
Servizio Polizia Municipale	10	1	11
TOTALE	49	46	95

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria	Uomini	Donne
A	/	/
B	16	6
C	18	27

D	13	12
Dirigenti	1	1
Segretario	1	/
TOTALE	49	46

Schema monitoraggio disaggregato per genere ed orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	12	11	23
Posti di ruolo a part-time	/	1	1
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	17	19	36
Posti di ruolo a part-time	1	8	9
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno	15	5	20
Posti di ruolo a part-time	1	1	2
CATEGORIA A			
Posti di ruolo a tempo pieno	/	/	/
Posti di ruolo a part-time	/	/	/

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

- Segretario comunale
- Dirigente Servizio Finanziario Amministrativo
- Dirigente Servizio Tecnico Territoriale

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione dell'informazione sui temi delle pari opportunità.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Omegna si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
2. Con deliberazioni della Giunta Comunale n° 91 del 01/06/2011 sono state fissate le linee di indirizzo per la nomina dei componenti del CUG (Comitato Unico di Garanzia);
3. Il Comune ha, tra l'altro, come obiettivo l'elaborazione di uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05/10/2001 da adottare con idoneo atto;
4. Saranno intraprese azioni per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto;
5. Il Comune si impegna a nominare apposito organismo a cui far pervenire le eventuali segnalazioni di cui al punto 4).

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nelle selezioni l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra candidato donna o uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. 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.
4. 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 Omegna 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.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la 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 quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. 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.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Omegna 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 ed alla formazione."
2. Continua 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 del part-time e la flessibilità dell'orario.