



Verbale di Deliberazione della **GIUNTA COMUNALE**

Oggetto

Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio luglio 2014 - giugno 2017 - D.lgs 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246.

L'anno duemilaquattordici addì diciannove del mese di giugno alle ore nove e minuti zero nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Presente
1) MELLANO MARIA ADELAIDE - Sindaco-----	Sì
2) SCATAMACCHIA CHRISTIAN - Vice Sindaco -	Sì
3) ARENA PIERO ANDREA - Assessore -----	No
4) BUZIO ALESSANDRO - Assessore -----	Sì
5) FRISONE MAURIZIO - Assessore -----	Sì
6) PESCE FRANCESCO - Assessore -----	Sì
Totale presenti.:	5
Totale assenti.:	1

Partecipa alla seduta il Segretario Generale **dr.ssa Antonella Mollia**.

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

Il Sindaco propone il seguente atto deliberativo:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna - all'art. 48 impone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Premesso che con delibera 70 del 2.7.2012 veniva approvato 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.

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato decreto legislativo prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165, e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Richiamata la Direttiva 23 maggio 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, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Ritenuto di concentrare l'attività in termini di azioni positive, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell'Ente, verso i seguenti obiettivi:

- 1) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- 2) promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento;
- 3) favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- 4) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Vista la bozza di "Piano di azioni positive del Comune di Omegna per il triennio 2014 – 2017", allegata al presente atto e ritenutala meritevole di approvazione;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in parte preambolo e che qui si intendono integralmente riportate, quanto appresso:

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Omegna per il triennio luglio 2014 – giugno 2017 allegato alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale;

2. di trasmettere copia del presente atto alle RSU ed Organizzazioni Sindacali;
3. di inviare copia del presente atto alla Consiglieria di pari Opportunità della provincia di Verbania per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
4. di pubblicare l'allegato piano sul sito web del Comune.

Parere

Il Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.e.i., esprime parere **FAVOREVOLE** in merito alla regolarità **TECNICA** dell'atto ;

Il Responsabile dell' UOC Personale Organizzazione
Mauro Rossi

Visto: Il Segretario Generale
(dr.ssa Antonella Mollia)

A questo punto,

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la su estesa proposta di deliberazione e ritenutola meritevole di approvazione;

Dato atto che il Responsabile del Servizio ha espresso **parere tecnico favorevole**, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 267/2000;

con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme previste dalla legge;

DELIBERA

Di approvare la su estesa proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata.

Successivamente:

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'urgenza, in considerazione dell'imminente scadenza del piano attualmente vigente

Visto l'art. 134, comma 4°, del Decreto Legislativo n. 267/2000;

All'unanimità dei voti, palesemente espressi per alzata di mano;

DELIBERA

di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione.

Responsabile del procedimento: Mauro Rossi

PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI OMEGNA PER IL TRIENNIO 2014 - 2017

PREMESSA

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” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente Piano di azioni positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, e dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, in considerazione della realtà e delle dimensioni dell'Ente.

La normativa di riferimento è la seguente:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Omegna intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

OBIETTIVO 1 - garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

OBIETTIVO 2 - promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento;

OBIETTIVO 3 - favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;

OBIETTIVO 4 - promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI

OBIETTIVO 1 – Ambiti di azione

Il Comune di Omegna si impegna a continuare ad assicurare, nella composizione delle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Omegna 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.

OBIETTIVO 2 – Ambiti di azione

Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori/lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori/lavoratrici portatori di handicap.

A tal fine verrà privilegiata, quando possibile, l'organizzazione di corsi di formazione in house. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente dal lavoro per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente al momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Affiancamento della persona in rientro al lavoro da parte del Responsabile del servizio o suo sostituto e predisposizione di eventuali iniziative formative per colmare possibili lacune.

OBIETTIVO 3 – Ambiti di azione

Il Comune di Omegna, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche, si impegna, nel rispetto della normativa vigente, ad appoggiare il part-time e a prevedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, articolazioni orarie diverse e temporanee in presenza di particolari esigenze dei lavoratori/lavoratrici dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori.

Prevede, inoltre, agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

OBIETTIVO 4 – Ambiti di azione

Diffusione interna delle informazioni in materia di pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica e rete Intranet).

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

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.

Verbale letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
dr.ssa Maria Adelaide Mellano

IL SEGRETARIO GENERALE
dr.ssa Antonella Mollia

REFERTO DI PUBBLICAZIONE e COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(artt. 124 e 125 D.Lgs. 267/2000)

Si certifica, su conforme dichiarazione del messo, che copia del presente Verbale di Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal **23/06/2014** al **08/07/2014**, e comunicato contestualmente in elenco ai Capigruppo Consiliari.

IL SEGRETARIO GENERALE
dr.ssa Antonella Mollia

Copia conforme all'originale, ad uso amministrativo.

Omegna, lì _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- ☒ che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000;
- ☐ che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 03/07/2014 decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE
dr.ssa Antonella Mollia