



**COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA  
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

**COPIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**DELIBERAZIONE N. 38 DEL 12.08.2013**

**OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE PERIODO AGOSTO 2013 /AGOSTO 2016 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 'CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246' - APPROVAZIONE**

L'anno **duemilatredici** addì **dodici** del mese di **agosto** alle ore **18.30** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

RAVETTI DOMENICO	P
BOIDI GIUSEPPE GEROLAMO	P
CIARDULLO GIUSEPPE	P
FERRARIS GIUSEPPE BONIFACIO	P
PRATI PIETRO LUIGI	A
MOLINA IRENE ANGELA	P
MORETTI LAURA	P

Totale presenti: **6**

Totale assenti: **1**

Assiste il Segretario Comunale **Dott.ssa Angela Iannello** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Ravetti Domenico** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Parere di regolarità tecnica ex art. 49 D.lgs. n. 267/2000: Favorevole	<b>Firma:</b> La Responsabile Gestione Giuridica del Personale Il Segretario Comunale F.to Dott.ssa Angela Iannello
---	---

## LA GIUNTA COMUNALE

### RICHIAMATI:

- l'art. 57 rubricato "*Pari opportunità*" del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*".
- L'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle Pari opportunità*", il quale prevede : "*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art.10, e la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, **predispongono piani di azione positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l' altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art.42 comma 2 lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)**".*

### DATO ATTO che:

- con propria deliberazione n. 89/2009 venne approvato il Piano Azioni Positive periodo dicembre 2009/dicembre 2012;
- a seguito della scadenza di detto PAP, il Segretario Comunale ha provveduto alla predisposizione di una bozza di Piano azioni positive per il nuovo triennio;
- con nota del Segretario Comunale prot. n. 7634 in data 23/07/2013, inviata anche alla Consigliera di parità provinciale Avv. Rosa Maria CARFORA e all'Assessore comunale alle pari opportunità Dott.ssa Irene Angela MOLINA, si è provveduto a convocare il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità , il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), costituito, ai sensi dell'art. 57 D.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 21 della legge n.183/2010, con determinazione Segretario Comunale n. 51 del 19/07/2013;
- nella seduta del 31/07/2013 il CUG ha esaminato e discusso la bozza di Piano azioni positive per il nuovo triennio sottoposta dal Segretario Comunale/Presidente, condividendone integralmente il contenuto, come risulta dal verbale n. 1/2013, agli atti d'ufficio;

- con nota prot. n. 7938 del 02/08/2013, inviata alle OO.SS provinciali e per conoscenza alla RSU, alla Consigliera di parità provinciale, al Sindaco, all'Assessore comunale alle pari opportunità, oltre che ai componenti del CUG stesso, è stata data informazione preventiva in ordine all'intendimento di sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale la proposta di PAP per il triennio agosto 2013/agosto 2016 entro la data indicativa del 22 agosto 2013.

RITENUTO, pertanto, che sussistano i presupposti onde procedere all'approvazione del Piano azioni positive per il nuovo triennio;

VISTO ED ESAMINATO il Piano azioni positive nel testo allegato sub lettera A) alla presente deliberazione, predisposto dal Segretario comunale ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, condiviso e proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Segretario Comunale/Responsabile Servizio Gestione giuridica del Personale, ex art. 49 comma 1 D.lgs. n. 267/2000;

VISTO l'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000;

CON voti favorevoli unanimi, resi in forma palese

### **DELIBERA**

- 1) richiamare le premesse quali parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) approvare il Piano azioni positive per il triennio agosto 2013/agosto 2016 nel testo allegato sub lettera A) alla presente deliberazione, predisposto dal Segretario comunale ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, condiviso e proposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- 3) dare atto che dall'adozione del presente provvedimento non derivano oneri finanziari a carico dell'Ente;
- 4) demandare al Segretario Comunale con il supporto del CUG l'attuazione del Piano azioni positive approvato con il presente provvedimento;
- 5) trasmettere, a cura dell'ufficio di segreteria comunale e ad intervenuta esecutività, copia della presente deliberazione alla Consigliera di parità provinciale, al competente Assessorato della Provincia di Alessandria, alle OO.SS., alla RSU e al CUG;
- 6) disporre tramite l'addetto alla segreteria/gestione del sito istituzionale, la pubblicazione del PAP approvato con il presente provvedimento nell'apposita sezione del sito predetto;
- 7) dichiarare, con votazione unanime separatamente espressa, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D.lgs. n. 267/2000.

**Letto, approvato e sottoscritto:**

**IL PRESIDENTE**  
F.to Ravetti Domenico

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott.ssa Angela Iannello

---

Il sottoscritto,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- Viene pubblicata il giorno 13.08.2013 all'Albo Pretorio Telematico sul sito istituzionale dell'Ente all'indirizzo [www.comune.castellazzobormida.al.it](http://www.comune.castellazzobormida.al.it) per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'Art. 124 comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.
- Viene comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.
- È stata dichiarata immediatamente eseguibile - Art. 134 - comma 4° del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

**Copia conforme all'originale, ad uso amministrativo.**

Addì, 13.08.2013

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott.ssa Angela Iannello

---

Il sottoscritto,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- È divenuta esecutiva il giorno ..... decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3° del D.Lgs 267/00.

Addì, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

---

Il sottoscritto,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- È stata ratificata/comunicata al Consiglio Comunale con deliberazione n..... in data .....
- È stata affissa all'Albo Pretorio Telematico sul sito istituzionale dell'Ente, nelle forme previste dall'art. 32 comma 1 della legge 18/06/2009 n. 69, per quindici giorni consecutivi dal 13.08.2013 al 27.08.2013 ai sensi dell'Art. 124 comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Addì, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

## ALLEGATO A) DELIBERAZIONE G.C. N. 38 DEL 12/08/2013

### COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA (PROVINCIA DI ALESSANDRIA)

**Piano Azioni Positive periodo agosto 2013 agosto 2016 ex art. 48 D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna , a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”**

#### **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*.
- D.lgs. 23 maggio 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 maggio 1999, n. 144”*.
- D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 *“Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”*
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.
- D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 *“Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”*.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*.
- D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 recante *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 recante *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”*.
- Direttiva Ministri per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e per le Pari Opportunità 4 marzo 2011 recante *“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)*.
- Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*.

- Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche (nello specifico CCNL Comparto Regioni Autonomie locali 14/09/2000 art. 19).

## **PREMESSA**

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari opportunità” accorpa in un unico testo le disposizioni di cui alla legge n. 125/1991 ed al D.lgs. n. 196/2000 e, all’art. 48, prevede che: “ *Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art.10, e la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, **predispongono piani di azione positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, tra l’ altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art.42 comma 2 lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)**”.*

La formulazione del piano azioni positive per il triennio 2013/2016 terrà conto, come già avvenuto per il passato, dell’esito positivo, sotto il profilo dell’efficacia e dell’idoneità alla concreta attuazione delle pari opportunità, di alcune azioni presenti nei piani adottati negli anni precedenti, azioni che saranno, quindi, ribadite.

La formulazione del piano terrà conto, inoltre, della struttura organizzativa del Comune che è caratterizzata da equilibrio tra i generi; difatti, la situazione del personale in servizio, alla data attuale è la seguente:

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Pos. Infrac. B5</b>	<b>Totale</b>
Donne	2	6	--	--	8
Uomini	2	4	2	1	9

## **Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dipendenti nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000:

Donne: n. 2

Uomini: n. 2

## **I livelli dirigenziali sono così rappresentati:**

### **Segretario Comunale**

n. 1 donna –

L'equilibrio fra presenza maschile e presenza femminile denota come il Comune abbia prestato particolare attenzione al rispetto della normativa in materia di pari opportunità mettendo in atto procedure di reclutamento del personale concretamente rispettose delle norme nonché delle azioni positive previste nei piani adottati nei decorsi anni.

Per quanto riguarda gli organi elettivi comunali, si ravvisa una situazione caratterizzata da una netta prevalenza maschile:

**Sindaco:** uomo

**Consiglio Comunale:** n. 4 donne - n. 13 uomini

**Giunta Comunale :** n. 2 donne – n. 5 uomini

In proposito, si ritiene che un contributo rilevante al riequilibrio di genere negli organi, elettivi e non, del Comune potrà essere offerto dalla recente legge n. 215/2012 recante *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*. Detta legge, all'art. 1 comma 2, impone l'obbligo di adeguare lo Statuto e i Regolamenti del Comune alle disposizioni di cui all'art. 6 del TUEL: tale articolo 6, al comma 3, è stato modificato nel senso che la parola *“promuovere”* è stata sostituita dalla parola *“garantire”*, con ciò significando che alle mere affermazioni di principio si sostituiscano previsioni più concretamente applicabili.

## **PIANO AZIONI POSITIVE agosto 2013 agosto 2016**

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità .

- **Obiettivo 2:** Garantire la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli organi non elettivi del Comune nonché negli organi collegiali degli enti, delle aziende e delle istituzioni controllati o dipendenti dal Comune.
- **Obiettivo 3:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Programmare attività di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale di tutto il personale dipendente, rispettando pari opportunità per entrambi i generi.
- **Obiettivo 5:** 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.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### **Azioni :**

- **Azione 1.** Attribuzione al "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di nuova istituzione, di un ruolo attivo sia in materia di proposte ed iniziative volte a diffondere nell'ambiente di lavoro le conoscenze in materia di pari opportunità, sia in materia di monitoraggio delle fasi di attuazione del PAP.
- **Azione 2.** Adeguamento delle norme statutarie e regolamentari interne alle modifiche introdotte dalla legge n. 215/2012 all'art. 6 del TUEL D.lgs. n. 267/2000.
- **Azione 3.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, con attenzione all'attuazione anche negli avvisi per procedure interne (progressioni economiche).
- **Azione 4.** a) attivare percorsi formativi e di aggiornamento che riguardino tutto il personale senza discriminazioni di genere; b) nella scelta delle tematiche da approfondire, ferma restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenze dell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere, tener conto anche delle aspettative del personale dipendente; c) organizzare,ove possibile, i percorsi formativi con modalità idonee a conciliare la vita professionale e la vita familiare e quindi con ampio ricorso a forme di flessibilità e compensazione oraria che facilitino l'accesso alla formazione di



tutto il personale, tenendo conto anche di particolari esigenze collegate al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne nella famiglia; d) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- **Azione 5.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, in caso di esigenze collegate alla conciliazione fra orario di lavoro e orario di ingresso dei figli minori in micronido o scuola materna o scuola elementare nonché in caso di pregnant e apprezzabili necessità connesse alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro ed alla diminuzione di situazioni di disagio psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici, su richiesta del personale interessato e sempre che le richieste non contrastino con le esigenze istituzionali del Comune e con gli orari in cui determinate attività d'ufficio devono essere svolte, potranno essere definite forme di flessibilità orarie strettamente funzionali alle necessità rappresentate, informando le organizzazioni sindacali rappresentative.
- **Azione 6.** Implementazione della sezione tematica sulle pari opportunità, già istituita sul sito del Comune in attuazione di misura prevista nel PAP 2006/2008, anche attraverso la ricerca di forme di collaborazione con altri Enti e Organismi al fine di incrementare il materiale informativo sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

**Durata del piano:** triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione -

**Pubblicazione e diffusione:** Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Alessandria ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete intranet del Comune di Castellazzo Bormida. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di segreteria comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi

incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Castellazzo Bormida lì 12/08/2013