

COMUNE DI BRIGA NOVARESE
Provincia di Novara

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: **ADOZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018/2020 IN APPLICAZIONE DEL COMMA 5 DELL'ART. 7 DEL D.LGS 196/2000. CONFERMA C.U.G. (COMITATO UNICO DI GARANZIA)**

L'anno **duemiladiciotto** addì **ventinove** del mese di **gennaio** alle ore otto e minuti trenta convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle adunanze nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Presente
1. BARBIERI CHIARA - Sindaco	Sì
2. VERGANI DANIELE - Vice Sindaco	Sì
3. MOIA FILIPPO - Assessore	No
4. POLETTI LORENA - Assessore	No
5. PRELLI MARCO - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 2

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale DR. ALBERTO FORNARA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il/la Sig. BARBIERI CHIARA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D.Lgs. 196/2000 ha sancito l'obbligo per gli Enti Locali di adottare un piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'art. 48 ha prescritto che siano redatti Piani triennali di azioni 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;

- l'art. 42 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recita "*Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*";

- la mancata adozione del Piano triennale sanzionava con il blocco delle assunzioni di nuovo personale, anche quello appartenente alle categorie protette, stante il rinvio espresso all'art. 6, VI comma del D. Lgs. 165/2001;

- La presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio provvedimento in data 23 maggio 2007, ha emanato importanti direttive circa le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Esaminato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020, che si allega alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale - **Allegato A**;

Dato atto che è stato istituito il CUG (Comitato Unico di Garanzia) con determinazione n. 42 del 02.07.2013 – R.d.S. Dr. Alberto Fornara e ritenuto di confermare la composizione per il triennio 2018/2020 come di seguito esposto:

per la parte pubblica:

Presidente	FORNARA ALBERTO	Segretario/Direttore
Membro effettivo	ALLEGRA ENRICO	Istruttore amministrativo
Membro supplente	SAMONINI FAUSTA	Istruttore direttivo
Membro supplente	MODINI DAVIDE	Istruttore amministrativo

per la parte sindacale

Membro effettivo	MARBUCCIO GIUSEPPE	Istruttore amministrativo
Membro effettivo	POLETTI PATRIZIA	Istruttore direttivo

Precisato che il C.U.G. dovrà seguire e prendere in considerazione eventuali proposte e modifiche da apportare al Piano nell'aggiornamento annuale;

Visto il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica/amministrativa, espresso dal Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del Decreto legislativo 18.08.2000, n. 267;

Sentito il preventivo parere interno favorevole espresso dal Segretario Comunale Dr. Alberto Fornara in ordine alla conformità del presente atto espresso a seguito di apposito provvedimento del Sindaco prot. n. 2651 in data 23.06.2014;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge dai componenti della Giunta;

DELIBERA

- 1) Di adottare il PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018-2020 in applicazione del comma 5 dell'art. 7 del D.Lgs. 196/2000 ed ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- 2) Di confermare la composizione del C.U.G. (Comitato Unico di Gestione) per il triennio 2018/2020 come di seguito indicato:
per la parte pubblica:

Presidente	FORNARA ALBERTO	Segretario/Direttore
Membro effettivo	ALLEGRA ENRICO	Istruttore amministrativo
Membro supplente	SAMONINI FAUSTA	Istruttore direttivo
Membro supplente	MODINI DAVIDE	Istruttore amministrativo

per la parte sindacale

Membro effettivo	MARBUCCIO GIUSEPPE	Istruttore amministrativo
Membro effettivo	POLETTI PATRIZIA	Istruttore direttivo
- 3) Di disporre che, in conformità all'art. 42 del D.Lgs 165/2001, copia della presente deliberazione venga trasmessa alle RSU aziendali e alla Consigliera di Pari Opportunità della provincia di Novara per eventuali pareri o rilievi.
- 4) Di pubblicare la presente sul sito Web comunale nella sezione Amministrazione Trasparente.
- 5) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267.



COMUNE DI BRIGA NOVARESE

Provincia di Novara

Regione Prato delle Gere – C.A.P. 28024 – Tel. 0322/955731 – Fax 0322/913690

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018 – 2020

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere gli eventuali lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di C.U.G.

Soggetti e Uffici Coinvolti nel C.U.G.: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo 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.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Servizio sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Servizio, a tutti i cittadini.

5. Descrizione Intervento: MOLESTIE, MOBING E DISCRIMINAZIONI.

Obiettivo: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestia, mobbing e discriminazioni.

Finalità strategica: Evitare l'insorgere di situazioni che creino casi di molestia, mobbing e discriminazioni e favorire la cooperazione e l'integrazione tra dipendenti di sesso diverso.

Azione positiva 1: Il Comune di Briga Novarese si impegna a far sì che non si creino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da: - Pressioni o molestie sessuali - Mobbing - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area - Segretario comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

6. Descrizione Intervento: ASSUNZIONI

Obiettivo: Rispettare pienamente i principi normativi in materia di assunzione di cui alle leggi n° 903/77 – n° 125/91 – D.L.vo n° 196/2000.

Finalità strategica: L'ente si propone di garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso. L'amministrazione comunale si impegna a motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni. Il Comune di Briga Novarese si impegna a riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

Azione positiva 1: Rispetto delle norme fin dalla predisposizione del bando di selezione o di concorso

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area - Segretario comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, a tutti i cittadini.

CONCLUSIONI Il presente Piano ha durata triennale. L'Amministrazione ha confermato la nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità previsto dall'art. 21 della L.183/2010. Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del piano relazionando alla Giunta Comunale e alle RSU e predisporrà, unitamente al Responsabile dell'Ufficio personale l'invio della relazione annuale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

G.C. n. 7 del 29/01/2018

Oggetto: ADOZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018/2020 IN APPLICAZIONE DEL COMMA 5 DELL'ART. 7 DEL D.LGS 196/2000. CONFERMA C.U.G. (COMITATO UNICO DI GARANZIA)

PARERI - Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267

PARERE DI REGOLARITA' TECNICO/AMMINISTRATIVO

(Art. 49 e 147bis Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267)

Visto con parere favorevole.

li 29/01/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dr. Alberto Fornara

Letto, confermato e sottoscritto

II PRESIDENTE
F.to BARBIERI CHIARA

II SEGRETARIO COMUNALE
F.to FORNARA Dott. Alberto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 06/02/2018 e fino al 21/02/2018 come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Briga Novarese, li 06/02/2018

II SEGRETARIO COMUNALE
F.to FORNARA Dott. Alberto

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Briga Novarese Li, 06/02/2018

II SEGRETARIO COMUNALE
FORNARA Dott. Alberto

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)

II SEGRETARIO COMUNALE
FORNARA Dott. Alberto