



# COMUNE DI ORMEA

Provincia di Cuneo

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 139

**OGGETTO:** Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021. Approvazione.

L'anno **DUEMILADICIANNOVE**, addì **UNDICI**, del mese di **SETTEMBRE**, alle ore **10:00** nella solita sala delle riunioni. Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale:

Cognome e Nome	Carica	Presente
FERRARIS GIORGIO	SINDACO	SÌ
VINAI ITALO	VICE SINDACO	SÌ
MICHELIS DANILA	ASSESSORE	SÌ
<b>Totale presenti:</b>		3
<b>Totale assenti:</b>		0

Assiste quale Segretario la Sig.ra CHIABRA Maria Gabriella la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. FERRARIS GIORGIO nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Viste le linee generali del P.A.P., finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane del Comune e a favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità di donne e uomini;

Sottolineata l'importanza dell'argomento che, tra l'altro, si inserisce nelle politiche di gestione delle risorse umane;

Considerato che il P.A.P. diventa determinante nell'iter riguardante le assunzioni eventuali;

Richiamato il D. Lgs 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246" che impone alla P.A. di progettare e attuare i Piani di Azioni Positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto il D.Lgs 5/2010;

Ritenuto opportuno proseguire il lavoro iniziato con il Piano di Azioni Positive 2013-2015 approvato con deliberazione della G.C. n. 95 in data 30-8-2013, esecutiva ai sensi di legge e con il P.A.P. 2016/2018 approvato con deliberazione della G.C. n. 102 del 11-10-2016, esecutiva ai sensi di legge;

Visto l'allegato Piano di Azioni Positive previsto per il triennio 2019-2021;

Considerato che in data 11-10-2016 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per la durata di anni quattro;

Acquisito il favorevole parere tecnico espresso sul presente provvedimento dal Responsabile del Servizio Amministrativo - Contabile, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267;

la Responsabile del Servizio Amministrativo - Contabile  
F.to (FERRARIS Giorgio)

## DELIBERA

1. Di approvare il Piano di Azioni Positive, valido per il triennio 2019/2021, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna, che sotto la lettera "A" si allega al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.
2. Di impegnare l'Amministrazione, attraverso la consultazione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)", a dare attuazione alle azioni positive espresse nello stesso nei confronti del personale dipendente
3. Di trasmettere il Piano di Azioni Positive alla Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Cuneo
4. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, dando atto che si è provveduto con unanime separata votazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to: FERRARIS GIORGIO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: CHIABRA Maria Gabriella

---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, con decorrenza dal 10-ott-2019 come prescritto dall'art. 124 c. 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Ormea, li 10-ott-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: CHIABRA Maria Gabriella

---

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.267/2000.
- Alla Prefettura di Cuneo ai sensi dell'art. 135 del D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: CHIABRA Maria Gabriella

---

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'  
DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 20-ott-2019

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000)
- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: CHIABRA Maria Gabriella

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
CHIABRA Maria Gabriella

**COMUNE DI ORMEA  
(PROV. DI CUNEO)**

***PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE***

***Triennio 2019-2021***

## 1. Premessa

Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentito il proprio Comitato per le Pari Opportunità, sono tenuti per legge a progettare ed attuare i P.A.P., Piani di azione positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La normativa italiana e in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.Lgs. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

La Legge 125/1991 e i Decreti Legislativi 29/1993 e 196/2000 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni 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.

Il Decreto 196/2000 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art.47, comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144*" all'art. 7, comma 5, precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La legge 125/91 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro*" all'art. 1 comma 2 lett c), d), e) indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune che il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettano di avviare azioni concrete e integrate che possano produrre effetti di cambiamento significativi, nell'Ente e nel territorio provinciale.

In particolare l'attenzione del Piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'Amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un Ente, quale il Comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

L'organico del Comune, stante le sue piccole dimensioni, è composto da numero otto dipendenti a tempo indeterminato: tre di sesso maschile e cinque di sesso femminile ;da un Segretario Comunale in convenzione con altri Comuni , di sesso femminile.

## 2. Le Azioni del Piano

In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito esposte le linee guida del Piano Triennale 2019-2021 delle Azioni Positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune potrà

prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'Ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo e dall'Unione Europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

### **3. "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"**

Riferimenti normativi :

Legge 183/2010 "Collegato al lavoro"

Direttiva del 4.3.2011 del Ministro Brunetta e del Ministro Mara Carfagna

In data 11 ottobre 2016 è stato costituito il C.U.G. all'interno dell'ente secondo quanto disposto dal Piano di Azioni Positive per il triennio 2013/2015 e dalla direttiva del 4.3.2011 emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. I componenti del C.U.G. rimangono in carica quattro anni e sono rinnovabili una sola volta.

### **4. Misure da adottare**

Il Comune, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, per quanto eventualmente non ancora previsto nei propri regolamenti, si impegna a:

- a) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione, salva la impossibilità o inopportunità, della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
- b) adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
- c) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
- d) tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune ex articolo 25 C.C.N.L. 05.10.2001;
- d) può finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

2. Il Comune si impegna altresì ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

## **5. Osservatorio Permanente**

L'Amministrazione Comunale si impegna inoltre, in forma associata con altre Amministrazioni in considerazione delle ridotte dimensioni del Comune, a promuovere la costituzione dell'Osservatorio Permanente. Tale organo avrà compito di vigilare sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzino le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

### **Obiettivi dell'azione**

Introdurre una gestione sistematica della rilevazione delle informazioni retributive al fine di evidenziare eventuali disparità.

Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.

Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche.

Monitorare l'equità dei bandi di concorso, per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

## **6. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo diverse modalità di organizzazione del lavoro;
- sensibilizzare, nei limiti concessi dalla normativa e delle disponibilità di bilancio, la dirigenza sull'utilizzo del part-time e la flessibilità come formule da integrare/introdurre nell'organizzazione del lavoro al fine di consolidare e potenziare l'efficienza del servizio erogato agli utenti finali, rispondendo parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con responsabilità familiari.

## **7. Formazione e aggiornamento**

Nell'ambito della formazione ed aggiornamento il Comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno inserite nei corsi di aggiornamento al personale compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti e con i limiti di spesa imposti dalla normativa; inoltre, si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Enti preposti.

Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/ formazione di futura programmazione.

## **8. Comunicazione, Trasferibilità e Coordinamento**

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

Ampia parte delle attività di informazione avrà come destinatari diretti, da un lato, le parti sociali, dall'altro, gli/le stessi/e dipendenti dell'Amministrazione, che potranno in questo modo essere sensibilizzati/e e coinvolti/e nelle iniziative promosse e tendenti a garantire loro maggiore equità retributiva, di carriera e di conciliazione.

La diffusione delle attività e dei diritti delle lavoratrici offerte dalle norme sulle pari opportunità sarà sviluppata anche con interventi di diffusione attraverso seminari informativi periodici rivolti sia ai/alle dipendenti dell'Ente, sia a rappresentanti e personale di altri Enti Locali, aziende pubbliche e private e parternariato sociale.

La diffusione dovrà incoraggiare non solo l'equità, ma anche la modernizzazione dell'Ente in un'ottica di pari opportunità.

## **9. Il Monitoraggio**

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere nel triennio 2019-2021 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati intermedi e finali da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative e, in relazione ai risultati intermedi conseguiti, effettuare interventi correttivi.

## **10. Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente Piano, già iniziate nel triennio 2013/2015, e proseguite nel triennio 2016/2018, continueranno nel triennio 2019-2021; tuttavia, date le piccole dimensioni del comune, la difficoltà nell'organizzazione e svolgimento dei servizi, le problematiche dell'attuale contesto sociale ed economico, visti inoltre la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo ed auspicando l'avvio delle singole azioni nella prima parte del triennio, la loro attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

## **11. Le risorse dedicate**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune metterà a disposizione risorse compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.