



# COMUNE DI BIOGLIO

PROVINCIA DI BIELLA

DELIBERAZIONE G.C. N.6

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### OGGETTO:

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2016/2018.**

L'anno DUEMILASEDICI addì VENTISETTE del mese di GENNAIO alle ore 17.30 nella sala delle adunanze, per determinazione del Sindaco, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano i Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. CEFFA STEFANO - Sindaco	Sì
2. LOVISON BERNARDO - Assessore	Sì
3. BONINO PIER-EUGENIO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e verbalizzazione (Art. 97, comma 4, lettera a), del T.U. 18-8-2000, n. 267) il Segretario Comunale Sig. FONTANELLA DR. FRANCO.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. CEFFA STEFANO 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:

- la Legge 10-4-1991, n. 125, detta disposizioni in materia di “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- la Legge 17-5-1999, n. 144, in particolare all’art. 47, comma 1, al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l’occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l’emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei consiglieri di parità ed a migliorare l’efficienza delle azioni positive di cui alla Legge 10-4-1991, n. 125;
- il D.Lgs. 23-5-2000, n. 196, ad oggetto: “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della Legge 17-5-1999, n. 144, in particolare all’art. 7, comma 5, prevede l’obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare il piano triennale delle azioni positive per la piena realizzazione degli obiettivi di parità e pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra lavoratori e lavoratrici con il divieto di procedere a nuove assunzioni in mancanza di tale piano;

RICHIAMATO l’art. 19 del C.C.N.L. 14-9-2000, il quale dispone che “Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell’ambito delle più ampie previsioni dell’art. 2, comma 6, della Legge n. 125/1991, e degli artt. 7, comma 1, e 61 del D.Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in azioni positive a favore delle lavoratrici”;

DATO ATTO che il 15 giugno 2006 è entrato in vigore il D.Lgs. 11-4-2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, un testo unico che raccoglie e riorganizza tutti i provvedimenti e le normative esistenti nella legislazione italiana in materia di parità e pari opportunità, strumento indispensabile per chi opera nell’ambito della pubblica amministrazione, del lavoro, delle attività produttive, del diritto di famiglia e per tutte le cittadine che vogliono conoscere i loro diritti;

PRECISATO che l’art. 48 del citato D.Lgs. n. 198/2006 prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando nel contempo pari norme del D.Lgs. n. 196/2000 e della Legge n. 125/1991;

VISTA da ultimo la direttiva del 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha l’obiettivo di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione;

DATO ATTO che tale provvedimento in particolare si prefigge:

- l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- l’adozione di piani triennali di pianificazione di azioni concrete;
- un’organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- l’adozione di politiche di reclutamento e gestione del personale volte a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità ed a promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali;
- la costituzione dei C.P.O. (Comitati Pari Opportunità) ove non ancora esistenti ed il rafforzamento del ruolo degli stessi ove già costituiti;
- l’adozione di modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini, anche garantendo la partecipazione delle dipendenti a corsi di formazione ed aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza;

CONSIDERATO che le azioni positive devono mirare al raggiungimento di seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

TENUTO CONTO che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, e ritenuto importante che la valutazione dell’effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga effettuata a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione;

*Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Bioglio. Responsabile Procedimento: DONATA CERRUTI (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull’albo pretorio on-line*

DATO ATTO che questo Comune ha una popolazione di n. 922 abitanti al 31 dicembre 2015 e n. 5 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 1 uomo e n. 4 donne;

VISTO il Piano triennale di azioni positive adottato negli anni pregressi e constatata la necessità di aggiornarlo;

VISTI gli adempimenti posti a carico delle amministrazioni pubbliche in tema di pari opportunità;

RICORDATO che, in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei piani triennali di azioni positive, si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, per cui non si possono effettuare nuove assunzioni, comprese quelle relative alle categorie protette (art. 48, comma 1, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 198/2006);

RITENUTO OPPORTUNO approvare detto Piano con valenza triennale 2016-2018;

RITENUTA la propria competenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTI i pareri favorevoli dei Responsabili dei Servizi comunali espressi ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.L.gvo n. 267/2000, così come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b), del D.L. n. 174/2012, che così recita: "Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del Responsabile del Servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, del Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione";

DATO ATTO che il parere acquisito attiene alla sola regolarità tecnica, trattandosi di atto non comportante impegno di spesa o diminuzione di entrata;

VISTI:

- la Legge 10-4-1991, n. 125;
- il D.Lgs. 11-4-2006, n. 198;
- la Direttiva del 23 maggio 2007;
- l'art. 21 della Legge n. 183/2010;

VISTA la Legge 7-8-1990, n. 241 "Nuove norme sul procedimento amministrativo", e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il D.Lgs. 14-3-2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

VISTO lo Statuto Comunale

CON voti favorevoli unanimi resi in forma palese e per alzata di mano

## **DELIBERA**

- 1) di approvare il "Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2016-2018" di questo Comune, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di trasmettere copia della presente alle competenti organizzazioni sindacali, con riserva di apportare modifiche ed integrazioni sulla base di eventuali proposte e chiarimenti;
- 3) di pubblicare il presente Piano sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti";
- 4) di disporre che la presente deliberazione venga comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi e per gli effetti dell'art. 125 del D.Lg.vo 18-8-2000, n. 267;

SUCCESSIVAMENTE, vista la sentenza del T.A.R. Piemonte, Sez. 2<sup>^</sup>, N. 460 del 14-3-2014 e stante la necessità di concludere tempestivamente il procedimento,

**D I C H I A R A**

con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. N. 267/2000.=

Il sottoscritto Responsabile del Servizio SEGRETARIO COMUNALE, vista la proposta di deliberazione da assumersi dalla Giunta Comunale, con l'apposizione della sottoestesa firma ESPRIME PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, e dell'art. 147 bis, 1° comma, del D.L.gvo 18-8-2000, n. 267.  
Bioglio, 27/01/2016.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO SEGRETARIO COMUNALE  
F.to: FONTANELLA Dott. Franco

**COMUNE DI BIOGLIO  
PROVINCIA DI BIELLA**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' – 2016/2018**

**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 2016-2018

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; soprattutto in relazione all'obbligo per i piccoli Comuni di gestire in forma associata le funzioni fondamentali previste dall'ordinamento.

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 all'interno della creazione dei nuovi uffici unici associati.

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro, per assicurare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone.

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. A tal fine verrà ricercata la possibilità di gestire in forma associata anche la formazione dando maggiore importanza ai corsi organizzati all'interno della convenzione, utilizzando prioritariamente le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Settore 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 Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – 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 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 Settore – 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, assicurazione di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità, di genere e di non discriminazione. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, 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 Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sopra descritte 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 e di condotta morale, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Comunale.

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

In originale firmato

Il Sindaco  
F.to: CEFFA STEFANO

Il Segretario Comunale  
F.to: FONTANELLA DR. FRANCO

### RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che copia del presente verbale è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza 01/02/2016.

Bioglio, li 01/02/2016

Il Segretario Comunale  
F.to: FONTANELLA DR. FRANCO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

### ATTESTA

che la presente deliberazione:

- è stata comunicata ai Sigg. Capigruppo Consiliari in data 01-feb-2016;
- è stata trasmessa al difensore civico a richiesta dei Consiglieri Comunali, nei limiti delle illegittimità denunciate;
- è stata trasmessa alla Prefettura di Biella in data .....

Bioglio, li 01/02/2016

Il Segretario Comunale  
F.to: FONTANELLA DR. FRANCO

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

Bioglio, li 01/02/2016

Il Segretario Comunale  
FONTANELLA DR. FRANCO

### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 01/02/2016

- decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo (art. 134, 3° comma, del D.L.gvo 18-8-2000, n. 267);
- perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, del D.L.gvo 18-8-2000, n. 267);

Bioglio, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
FONTANELLA DR. FRANCO