



## Comunità Collinare “Vigne & Vini”

PROVINCIA DI ASTI

---

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL' UNIONE N.7/2018

#### OGGETTO:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2018/2020**

L'anno duemiladiciotto addì ventinove del mese di gennaio alle ore diciotto e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta dell'Unione, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome         | Presente |
|------------------------|----------|
| 1. ISNARDI FABIO       | Sì       |
| 2. BO MAUNELA          | Sì       |
| 3. MASSIMELLI MATTEO   | Sì       |
| 4. NOSENZO SIMONE      | Sì       |
| 5. CARUSO MASSIMILIANO | Sì       |
| 6. BALBO SANDRA        | Sì       |
| Totale Presenti:       | 6        |
| Totale Assenti:        | 0        |

Con l'intervento e l'opera del Segretario GERMANO dr. Daniele il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. ISNARDI FABIO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

- premesso che:

- le azioni positive sono misure temporanee speciali, che in deroga al principio di eguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, 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, temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- che l'articolo 48 del decreto legislativo numero 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che: "... *Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le provincie, i comuni... predispongono 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*";

- dato atto che l'attività di questa amministrazione comunale è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla presenza femminile in posizioni apicali;
- ritenuto di formalizzare secondo la previsione del citato decreto legislativo numero 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2018-2020"
- visto il decreto legislativo numero 165/2001 "Testo unico Pubblico Impiego";
- acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 18/8/2000, numero 267 (allegato "A");
- con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

### DELIBERA

- 1) di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018/2020 che si allega al presente atto sub "B" per formarne parte integrale e sostanziale;
- 2) di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale di questo comune.

Su proposta del sindaco di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18/8/2000, numero 267;

## LA GIUNTA COMUNALE

- ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano;

### DICHIARA

- la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2018 - 2020

### Premessa

Il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Con il presente Piano 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 alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento senza discriminazione di genere. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal segretario comunale in collaborazione con i responsabili dei servizi. A questo proposito, si dà atto che nel corso del 2017 i dipendenti hanno partecipato a dei corsi di formazione.

L'amministrazione promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori e quindi facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio; nel corso del 2017 non vi sono state richieste specifiche.

L'amministrazione tutela l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni ed a tal proposito si dà atto che nel corso del 2017 non vi sono state segnalazioni in merito.

### Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, questo comune si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità; in questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:
  - 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
  - 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
  - 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
  - 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
  - 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
  - 6) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

In particolare, nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, si considerano più rilevanti i seguenti obiettivi:

**Orari di lavoro** - Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, 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, mediante l'utilizzo di tempi più flessibili consentendo personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

**Sviluppo carriera e professionalità** - 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 creando un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno senza discriminazioni di alcun genere. Affidare 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.

**Commissioni di concorso** - Garantire la presenza delle donne in tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad un terzo, salvo motivata impossibilità.

**Durata del Piano** - Il presente piano ha durata triennale ed è pubblicato all'Albo Pretorio on-line del comune. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'ufficio personale 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.

**Monitoraggio e aggiornamento** - Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

Letto, confermato e sottoscritto  
Il Presidente  
F.to : ISNARDI FABIO

Il Segretario  
F.to : GERMANO dr. Daniele

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 08/02/2018 al 23/02/2018 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Incisa Scapaccino, lì

Il Segretario  
F.to:GERMANO dr. Daniele

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

lì, \_\_\_\_\_

Il Segretario  
GERMANO dr. Daniele

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

**DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA .....**

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario  
GERMANO dr. Daniele