

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro"; richiamato l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, 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 predispongono piani 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 ...";

" 2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."; le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno mobbing";

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2024 – 2026 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Ritenuto di fornire piani di conciliazione fra lavoro e vita privata anche con l'utilizzo dello smart working;

visti:

- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

visto il D.Lgs. n. 267/2000;

visto lo Statuto Comunale;

acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile dell'area economico-finanziaria espresso ai sensi dell'art. 49 del succitato D.Lgs. n. 267/2000;

con votazione unanime favorevole espressa nei modi e forme di legge

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi ai dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2024 – 2026, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

2. di demandare al Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria le azioni successive necessarie all'attivazione del Piano;

3. di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS., alle RR.SS.UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità per eventuali pareri o rilievi e per la successiva fase di nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Successivamente, stante l'urgenza a provvedere,

LA GIUNTA COMUNALE

con voti unanimi favorevoli, espressi per alzata di mano,

DICHIARA

la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.



COMUNE DI CAMERI
PROVINCIA DI NOVARA

Oggetto: AGGIORNAMENTO DEL PIANO AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI CAMERI 2024-2026 (ART 48 C.1 D.LGS 11.04.2006 N. 198)

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 i pareri firmati digitalmente di cui al seguente prospetto:

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Area Ragioneria	Favorevole	26/01/2024	VECCHIO Dott.ssa Tiziana
Area Ragioneria	Favorevole	26/01/2024	VECCHIO Dott.ssa Tiziana

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato Digitalmente

PACILEO Giuliano

IL SEGRETARIO GENERALE
Firmato Digitalmente

PASSARO Dott. Armando



COMUNE DI CAMERI

Piazza Dante Alighieri 27 - C.A.P. 28062 - (NOVARA)
Tel. 0321 511627 - FAX 0321 511610
Part. IVA e Codice Fisc. 00141730036
Area economico-finanziaria

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI CAMERI
(2024 - 2026)**

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs.11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare 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
- tutela e valorizzazione del personale iscritto alle categorie protette.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE GENERALI

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Cameri e gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2024-2026 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing* e *di burn-out*.
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro e dell'utilizzo della modalità lavorativa con lo smart working.

Gli obiettivi sopra descritti verranno perseguiti attraverso i seguenti interventi:

Intervento 1: INFORMAZIONE

Obiettivo: promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire

maggior condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Intervento 2: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: 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 delle attività, 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 legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

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, anche ricorrendo allo strumento dello Smart Working.

Intervento 3: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITÀ DEL PERSONALE

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

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

Intervento 4: REGOLAMENTI DELL'ENTE

Obiettivo: Adozione/Aggiornamento dei regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategiche: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Novara e alla Consigliera provinciale di parità.