	Comune di Torre de' Negri PROVINCIA DI PAVIA	**G.C.**	**13**	**20/04/2022**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

L'anno duemilaventidue, addì Venti del mese di Aprile, alle ore 12.30 , si è riunita la Giunta Comunale ,il Sindaco è presente in sede Comunale, l'Assessore Beltrame Stefano e l'Assessore Marazzi Maurizio sono collegati in via telematica

Risultano:

		PRESENTI	ASSENTI
Sindaco	RIBONI Mara	X	
Assessore	BELTRAME Stefano	X	
Assessore	MARAZZI Maurizio	X	
	Totale	3	

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa FIORILLO Rossella collegata in via telematica.

La Sig.ra RIBONI Mara, Sindaco, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, e ss.mm.ii., "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n°198, e ss.mm.ii., "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n°246" che al capo IV "Promozione delle pari opportunità", promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all'art. 48, comma 1, che "... i Comuni ... 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 tra uomini e donne.";

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", avente la finalità di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ribadendo, all'art. 3, che le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone sono, tra le altre, l'adozione di piani triennali di azioni positive;

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: "*ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, 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, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. 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'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale*."

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATA la necessità di adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive con l'obiettivo di attuare quelle misure speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

DATO ATTO che, in considerazione della succitata normativa, si è provveduto a porre in essere un'analisi della situazione attuale volta a formulare azioni che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo delle lavoratici del Comune di Torre de' negri;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2022/2024 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTI:

- il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000;
- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

DELIBERA

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;

2. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza".

Allegato A) alla deliberazione G. C. n. 13 .del 20/04/2022

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024, EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 " CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

PREMESSA

Fonti normative:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;

Richiamato il Decreto Legislativo n. 198 del 11/04/2006, ad oggetto: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", che detta disposizioni per la promozione delle:

a) pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico - sociali,

b) pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici,

c) pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici;

Dato atto che con il decreto legislativo n. 5 del 25.01.2010 si è data attuazione alla direttiva 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto, in particolare, l'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 il quale dispone che" le Amministrazioni Pubbliche, compresi i Comuni, debbono adottare un piano di azioni positive, di durata triennale, finalizzate a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne";

Vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011;

Considerato che nel corso del prossimo triennio il Comune di Torre de' negri intende realizzare un piano di azioni positive teso a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne. L'obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici.

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

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) 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 realizzazioni di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Nell'organizzazione del Comune di TORRE DE' NEGRI è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.
Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.
Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE:

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	Cat D	Cat C	Cat B	Cat A
DONNE			1	
UOMINI		1	1	
TOTALE		1	2	

I Responsabili di Servizio cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 sono n.1 donna, e nr. 2 uomini.
OBIETTIVI:
Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
AZIONI POSITIVE:
L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:
Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali.

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

FORMAZIONE:

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, intesa come strumento per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione, relazione e negoziazione nell'ambito delle pari opportunità e delle politiche di genere. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore e, per questi ultimi, al Segretario Comunale. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con rimborso delle spese nel rispetto della vigente normativa. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno. Il Comune di Torre de' negri curerà la formazione e l'aggiornamento del personale senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera). In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

COMUNE DI TORRE DE' NEGRI

C.A.P. 27011 (Provincia di Pavia)

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI G.C. N. 13 del 20/04/2022.

Il sottoscritto Segretario Comunale

Vista la proposta di deliberazione riguardante il seguente oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

E S P R I M E

parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della suddetta proposta.

Torre de'Negri, addì **20/04/2022**

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr. Fiorillo Rossella)

Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Riboni Mara

IL SEGRETARIO COMUNALE
FIORILLO Rossella

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che il presente verbale viene affisso all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 28/04/2022 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi

Lì, 28/04/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
FIORILLO Rossella

Nello stesso giorno 28/04/2022 in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.L.gs. n.267 del 18.8.2000 T.U.E.L.

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

☐ Si certifica che la presente deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

X Si certifica che la presente deliberazione È DIVENUTA ESECUTIVA per intervenuta dichiarazione di immediata eseguibilità, ai sensi del 4° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Lì, 20/04/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
FIORILLO Rossella

Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to Riboni Mara

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to FIORILLO Rossella

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che il presente verbale viene affisso all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 28/04/2022 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi

Lì, 28/04/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to FIORILLO Rossella

Nello stesso giorno 28/04/2022 in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.L.gs. n.267 del 18.8.2000 T.U.E.L.

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

☐ Si certifica che la presente deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

X Si certifica che la presente deliberazione È DIVENUTA ESECUTIVA per intervenuta dichiarazione di immediata eseguibilità, ai sensi del 4° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Lì, 20/04/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to FIORILLO Rossella

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

Li 28/04/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
FIORILLO Rossella