

ORIGINALE



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI

Provincia di Pavia

Via Libertà n. 47 - 27027 Gropello Cairoli (PV) - Tel. 0382815233 / 0382815165 / 0382814272 Fax 0382815031
Codice Fiscale e Partita IVA N.00464180181

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero: 153

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2023/2025 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

Data: 05/12/2022

L'anno duemilaventidue il giorno cinque del mese di Dicembre alle ore 12:50 nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e nei termini di legge:

Su numero 5 componenti risultano:

<i>NOME E COGNOME</i>	<i>CARICA</i>	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
ELISA OLGA BERGAMASCHI	Sindaco	X	
BARBARA MARIA ARBINI	Vice Sindaco	X	
MARCO CHERUBINI	Assessore	X	
ELEONORA GIORGI	Assessore		X
VINCENZO VINCI	Assessore	X	
TOTALE		4	1

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione il Segretario Comunale D.SSA ANTONIA SCHIAPACASSA.

Il Presidente Sig. SINDACO ELISA OLGA BERGAMASCHI, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

Deliberazione G.C. n. 153 del 05/12/2022

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che : "... *Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, 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 è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità;

Dato atto che con deliberazione G.C. n° 18 del 02/03/2022, esecutiva ai sensi di legge, fu approvato il "Piano triennale 2022/2024 di azioni positive in materia di pari opportunità";

Richiamati i seguenti atti:

- deliberazione G.C. n° 5 del 15.01.2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato istituito il Comitato Unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi e per gli effetti dell'art. 576 del D.lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 ed in conformità alla direttiva emanata di concerto con D.F.P. e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 4.3.2011;
- deliberazione G.C. n° 14 del 22.01.2020 di approvazione del "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità;

Ritenuto di confermare anche per il triennio 2023-2025 i principi, gli obiettivi e le disposizioni contenute nel Piano a suo tempo approvato secondo le previsioni del citato D. Lgs 198/2006;

Vista il D. Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego";

Acquisito il parere per la regolarità tecnica, reso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/00, nonché il parere di regolarità tecnico-amministrativa ai sensi dell'art. 147bis, 1° comma, del medesimo TUEL;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.
2. di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".
3. di dichiarare con separata ed unanime votazione favorevole la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267.

PIANO TRIENNALE 2023/2025 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

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;
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;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

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.

Il Comune di Gropello Cairoli, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro; garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la 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 o nel trattamento economico e retributivo;
- 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.

Relazione introduttiva

E' necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere così come risulta dalla tabella che segue (situazione al 05/12/2022):

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	//	1	3	3	//	7	60%
Donne	//	1	3	1	//	5	40%
Totale	//	2	6	4	//	12	

Servizio Finanziario e Tributi 1 cat. D in assegnazione temporanea

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni

positive sarà 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.

Azioni positive del piano

a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura delle spese ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

c) promuovere 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 possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

f) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

g) in presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

h) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale.

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE 2023/2025 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'

PARERI DI REGOLARITA'

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49 – comma 1 e 147bis, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Responsabile del Servizio
SCHIAPACASSA ANTONIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49 – comma 1 e 147bis, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.

Il Responsabile del Servizio
Finanziario e Tributi
MARIATERESA PALESTRA

G.C. 153/2022 - ORIGINALE

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
SINDACO ELISA OLGA BERGAMASCHI

Il Segretario Comunale
D.SSA ANTONIA SCHIAPACASSA

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva per decorrenza termini di cui al T.U. n.267 del 18/08/2000:

Art. 134 Comma 3 per decorrenza del termine di 10 giorni dalla scadenza della pubblicazione.

Art. 134 Comma 4 per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Il Segretario Comunale
D.SSA ANTONIA SCHIAPACASSA