



COMUNE DI CASTAGNOLE DELLE LANZE

PROVINCIA DI ASTI

Deliberazione N. 36

In data 20/04/2021

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2021-2022-2023

L'anno duemilaventuno il giorno venti del mese di aprile alle ore 18:30 nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la GIUNTA COMUNALE nelle persone dei Signori:

| N. | COGNOME E NOME | Presente |
|----|--------------------------------|----------|
| 1. | MANCUSO CALOGERO Sindaco | Sì |
| 2. | COPPA MARIO Vice Sindaco | Sì |
| 3. | STELLA ELISABETTA Assessore | NO |
| 4. | ROSSO MARIAGRAZIA Assessore | Sì |
| 5. | GUERRA FRANCESCO Assessore | Sì |
| | Totale Presenti: | 4 |
| | Totale Assenti: | 1 |

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale DR. Vincenzo CARAFA.

Il Presidente MANCUSO CALOGERO – SINDACO, dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, e passa alla trattazione dell' argomento di cui all' oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che *“le Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le province e 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 rappresentate, ai sensi dell'art. 42, c. 2 lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi”*;
- Gli obiettivi del D.Lgs. 198/2006 sono i seguenti:
 - Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
 - Divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
 - Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
 - Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
 - Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31);
- Il D.Lgs. 150/2009 (attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, stabilisce ulteriori obiettivi ed in particolare l'art. 8 *“Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa”*, al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:
 - Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
 - Adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica;
 - Garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - Finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

PRECISATO che la direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

DATO ATTO che l’attività di questa Amministrazione è sempre stata improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile dalla presenza di entrambi i sessi nella struttura dell’Ente;

CONSIDERATO che l’accordo decentrato per l’anno 2020, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 24.12.2020, ha previsto, nel corso dell’anno 2021, l’effettuazione di alcuni passaggi relativamente alle progressioni economiche, passaggi che saranno definiti con l’adozione dell’accordo decentrato per l’anno 2021;

RITENUTO di formalizzare, secondo le previsioni del citato D.Lgs., un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021-2022-2023;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

VISTA la L. 448/2001;

VISTO il D.Lgs. 198/2006;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio, ai sensi dell’art.49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile Finanziario, ai sensi dell’art.49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

CONSIDERATO che, infine, sussistono le ragioni tecnico-giuridiche, economiche, di interesse pubblico e di opportunità sociale che giustificano e rendono opportuna la presente deliberazione;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi di legge,

DELIBERA

1. Di APPROVARE le considerazioni espresse in premessa;
2. Di APPROVARE l’allegato piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2021-2022-2023, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. Di DARE adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicizzazione sul Sito istituzionale dell’Ente;
4. Di COMUNICARE la presente alle RSU aziendali;
5. Di RENDERE la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA
DI PARI OPPORTUNITÀ
2021-2022-2023
(ex art. 48 D.Lgs. 198/2006)**

Il Comune di Castagnole delle Lanze, sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Al fine di ottemperare a quanto previsto nelle norme succitate, l'Amministrazione di Castagnole delle Lanze mette in atto le seguenti azioni positive:

1. Garantisce per la composizione delle Commissioni di concorso la conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
2. Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto riportato in calce;
3. Garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
4. Realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tal fine questo Ente privilegia interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro. Anche nella formulazione degli orari per la realizzazione dei suddetti corsi l'Ente tiene in primaria considerazione le esigenze delle donne in part-time e in generale delle lavoratrici;
5. Facilita la conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie nei confronti delle donne, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part-time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti; si dà atto che l'Ente non si è avvalso della facoltà di cui all'art. 16 della L. 183/2010 per la revisione dei part-time;
6. Tiene in debita considerazione tutte le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
7. Garantisce la pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
8. Garantisce la conoscenza al personale neo-assunto mediante consegna diretta,

all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;

9. Favorisce le attività del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
10. Potenzia la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

| Ricognizione situazione relativa alla dotazione organica con riferimento alla data del 01/04/2021: | | | | | | | | |
|---|-------------------------|----------|---------------|----------|---------------|----------|---------------|----------|
| Settore | <i>Dirig./ P.O.</i> | | <i>Cat. D</i> | | <i>Cat. C</i> | | <i>Cat. B</i> | |
| | D | U | D | U | D | U | D | U |
| Finanziario | - | - | - | - | 3 | - | - | - |
| Amministrativo | - | - | - | - | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Tecnico | - | - | - | - | - | 1 | - | - |
| TOTALE | - | - | - | - | 7 | 2 | 1 | 2 |

D = Donne
U = Uomini

Si precisa che, con D.G.C. n. 3 del 19.01.2021, l'Amministrazione ha approvato la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, prevedendo l'assunzione delle seguenti unità:

- n. 3 operatori specializzati di categoria B3, a tempo indeterminato e pieno, le cui procedure assunzionali sono state demandate all'Unione Collinare e sono attualmente in corso di svolgimento;
- n. 1 istruttore tecnico di categoria C1, a tempo indeterminato e pieno, la cui procedura assunzionale è attualmente in corso di svolgimento;
- n. 1 istruttore amministrativo di categoria C1, a tempo determinato e parziale al 50%, assunto con contratto di formazione e lavoro a far data dal 01.04.2021 e attingendo alla graduatoria di una precedente selezione pubblica.

È inoltre stato aumentato il monte ore settimanale di n. 3 dipendenti già in servizio presso l'Ente.

Il presente verbale viene così sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to: MANCUSO Calogero

IL SEGRETARIO
F.to: Dott. Vincenzo CARAFA

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in merito alla *regolarità tecnica* della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 - comma 1 - D.Lgs 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to: Dott. Vincenzo CARAFA

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in merito alla *regolarità contabile* della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49-comma 1 del D.Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to: Dr.ssa Gabriella CERRUTI

Per l'assunzione dell'*impegno di spesa si attesta la copertura finanziaria* ai sensi dell'art. 151 comma 4 - D.Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to: Dr.ssa Gabriella CERRUTI

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 25/06/2021

Castagnole delle Lanze, li 25/06/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott. Vincenzo CARAFA

ESECUTIVA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva

- 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)

Castagnole delle Lanze, li 20-apr-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Dott. Vincenzo CARAFA

Copia Conforme all'originale, in carta libera uso amministrativo

Castagnole delle Lanze, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Vincenzo CARAFA