

COMUNE DI TURANO LODIGIANO
VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

[] originale

[X] copia

N. 51

data 4.11.2022

N. 312 REG. PUBBL.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023
AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006 – CODICE PARI OPPORTUNITA' TRA
UOMO E DONNA

L'anno duemilaventidue il giorno quattro del mese di novembre alle ore 11,00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento delle seguenti persone:

		Presenti	Assenti
Lottaroli Emiliano	Sindaco	[x]	[]
Zighetti Nadia	Vicesindaco	[x]	[]
Pisati Carlo	Assessore	[]	[x]

Totale presenti: 2

Totale assenti: 1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Nicola Caravella.

Il Presidente Lottaroli Emiliano, in qualità di Sindaco, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'Oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006 – CODICE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D. Lgs. 11.04.2006 , n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246”, ed in particolare l'art. 48 il quale prevede che 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 di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTO l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 ove si indicano 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;

RICORDATO che in caso di inadempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art.6, comma 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165- Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche- *“Le Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*;

RICHIAMATA 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 Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTE le linee guida recate dalla Direttiva del 04/03/2011 sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità e i principi nella stessa contenuti e dalla medesima ricavabili;

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, che individua quelle azioni positive che possono stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un' ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, attivando alcune azioni finalizzate a prevenire eventuali ostacoli che potrebbero interpersi ad un paritario sviluppo di carriera e ad una corretta conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, e ritenuto meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che non è stato ancora istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nei confronti degli operatori più deboli. Ci si propone di istituirlo quanto prima anche se trattandosi di un piccolo ente con solo 7 dipendenti, non si ravvisano discriminazioni o grosse criticità.

VISTO il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;

VISTA la Legge n. 448/2001;

VISTO il D. Lgs. n. 198/2006;

VISTO

- il parere favorevole reso dal Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i., da ultimo modificato dall'art. 3 comma 1, lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella legge 07/12/2012 n. 213;

CON voti unanimi favorevoli resi ai sensi di legge

DELIBERA

1. **di approvare**, per le motivazioni in premessa citate, il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 allegato alla presente a formarne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 - recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n.246";

2. **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

3. **di stabilire** che il Piano triennale delle azioni positive diventerà esecutivo trascorsi 15 giorni dalla trasmissione al Consigliere di Parità territoriale competente, senza che siano pervenuti rilievi;

4. **di inviare** copia del presente atto al Consigliere di Parità della Provincia di Lodi.

Successivamente, considerata l'urgenza che riveste l'esecutività dell'atto, con separata unanime favorevole votazione, resa nei modi di legge

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

COMUNE DI TURANO LODIGIANO

ALLEGATO A

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”

PREMESSA

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 2021/2023.

Nell’organizzazione del Comune di Turano Lodigiano sono presenti numero due dipendenti appartenenti alla componente femminile, una inquadrata nella Categoria D, e un assunto a tempo determinato ex art 110 del D.lgs n° 267/00 s.m.i 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.

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.

COMUNE DI TURANO LODIGIANO

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 assente per un tempo prolungato a causa di 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.

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.