



COMUNE DI SANTA GIULETTA
PROVINCIA DI PAVIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 67 del 05-12-2020

**O G G E T T O : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2021/2023 DELLE AZIONI POSITIVE IN
MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'**

L'anno duemilaventi, il giorno cinque del mese di dicembre alle ore 11:15 previa regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE, Elisabetta D'Arpa che redige il verbale.

Sono presenti i Signori:

	Cognome	Nome	Presente	Assente
SINDACO	DACARRO	SIMONA	Presente	
VICESINDACO	CASELLA	CLAUDIO	Presente	
ASSESSORE	DELLAVALLE	PIERPAOLO	Presente	

Constatata la presenza del numero legale e la regolarità tecnica della seduta, il Sindaco ne assume la Presidenza ed introduce la proposta in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 48, del Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 e s.m.i., nell'intento di dare effettività alla previsione di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), articolo 7, comma 1 e articolo 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e s.m.i., prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano 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;

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;

DATO ATTO che detti piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento il suddetto Decreto Legislativo applica la sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., in base al quale "Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

ATTESO che l'art.57, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. stabilisce che le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni;

RILEVATO che il predetto Comitato è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, tra i quali viene designato il Presidente;

VISTA la Direttiva del 4.03.2011 sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art.21, Legge 4.11.2010, n. 183);

DATO ATTO che il Comune di Santa Giuletta, visto il numero esiguo di dipendenti, non ha ad oggi istituito il C.U.G.;

DATO ATTO che, vista la normativa vigente in materia di gestione associata dei servizi, l'Amministrazione sta valutando l'istituzione del Comitato in forma coordinata e associata con altri Enti, al fine di perseguire livelli di efficienza e razionalizzazione nella gestione;

RITENUTO, nelle more dell'istituzione del comitato, di procedere all'approvazione del Piano delle Azioni positive, al fine di garantire la pari opportunità di lavoro fra uomini e donne;

RITENUTO pur nella consapevolezza che l'Ente ha un'organizzazione semplice, di individuare gli obiettivi e le azioni positive da attuare per il raggiungimento della pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, come da piano allegato;

VISTO il Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO il Decreto Legislativo n. 11.04.2006, n.198 e s.m.i.;

VISTO il Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 e s.m.i., recante il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il parere di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio Personale ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267, e ss.mm.ii., rilasciato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 147/bis, comma 1 del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267, e ss.mm.ii., allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, non è necessario il parere contabile in quanto l'atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** il Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, come da schema riassuntivo allegato al presente provvedimento;
2. **DI DARE ATTO** che tale piano ha validità per il triennio 2021-2022-2023;
3. **DI DARE MANDATO** agli Uffici affinché inviino copia della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali del territorio, alla Rappresentanza Unitaria del Personale Dipendente e all'Amministrazione Provinciale di Pavia – Ufficio Consigliere di Parità.

SUCCESSIVAMENTE

Ritenuta la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento

con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco e Presidente

f.to SIMONA DACARRO

II SEGRETARIO COMUNALE

f.to Elisabetta D'Arpa

Comunicazione Capigruppo del 12-01-2021

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

Ai sensi dell'Art.124 del T.U. approvato con D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 32, comma 1, L. 18/6/2009 n° 69 la presente viene pubblicata per 15 giorni consecutivi a far data dal 12-01-2021

II SEGRETARIO COMUNALE

f.to Elisabetta D'Arpa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134 D.Lgs. 267/2000 – Testo Unico degli Enti Locali)

Si certifica che la presente deliberazione:

- E' DIVENUTA ESECUTIVA il giorno _____ ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000 per scadenza del termine di dieci giorni dalla data di inizio pubblicazione.
- Per dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134 – comma 4° - D. Lgs. 267/2000.

05-12-2020

II SEGRETARIO COMUNALE

f.to Elisabetta D'Arpa

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Santa Giuletta, **12-01-2021**

Il Segretario Comunale

Elisabetta D'Arpa

(firma autografa sostituita a mezzo stampa
ex art. 3, comma 2, Decreto Legislativo N° 39/1993)

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI	GIUNTA	COMUNALE N. 67 DEL 05-12-2020
---------------------------------------	---------------	--------------------------------------

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE :

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2021/2023 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI
PARI OPPORTUNITA'**

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO IN ORDINE ALLA Regolarita' tecnica
(Art.49 comma 1 e Art. 147 bis comma 1, T.U. approvato con D.Lgs. 267/2000)**

 VISTO si esprime parere Favorevole

Lì, 05-12-2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to MARIA GRAZIA LIBERALI

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

- TRIENNIO 2021/2023 -

RIFERIMENTI LEGISLATIVI:

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i. “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246 e s.m.i.” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e s.m.i. “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e s.m.i. “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. Si richiama altresì il Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165 e s.m.i. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenza delle amministrazioni pubbliche” – art. 57.

OBIETTIVI DEL PIANO:

Il presente Piano si pone come obiettivi:

- 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 sotto rappresentate.
- Favorire politiche di conciliazione fra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all’interno dell’organizzazione.

AZIONI POSITIVE

FLESSIBILITA’ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI:

Nell’Ente è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all’uscita a fine turno.

Peraltro particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell’Amministrazione e richieste dei dipendenti.

DISCIPLINA PART-TIME:

l'Ufficio Gestione Risorse Umane assicura tempestività e rispetto alla normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO:

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONI DEL PERSONALE:

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA:

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera.

DURATA DEL PIANO:

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera di parità territorialmente competente senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.