



COPIA

COMUNE DI CASTELNUOVO CALCEA
PROVINCIA DI ASTI

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 50

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024. D.LGS. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246.

L'anno DUEMILAVENTIDUE, addì TRE del mese di NOVEMBRE alle ore 10,20 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita in videoconferenza la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N. d'ordine	COGNOME E NOME	Presenze	Assenze
1	GUASTELLO Roberto Sindaco	si	
2	PICCATTO Claudio Vicesindaco	si	
3	TRIBERTI Ettore Carlo Assessore	no	si

Si dà atto che il Sindaco e il Vice Sindaco Sig. Piccatto sono presenti nella sede comunale. Partecipa, collegato in videoconferenza con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione il Segretario Comunale Germano Dott. Daniele.

Il Sindaco Guastello Roberto assume la presidenza e constatato che risultano presenti un numero di componenti utile a garantire il numero legale, dichiara aperta la seduta.

Tutti i soggetti tenuti a partecipare alle sedute sono dotati di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare tale identificazione e la massima riservatezza ed è stato fornito a tutti il codice di accesso alla seduta. A questo punto il Presidente invita la Giunta a discutere l'argomento che forma oggetto della presente deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che il D.Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125 recante: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

Visto il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante : ”Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

Visti l’art. 57 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 ;

Vista la legge 4 novembre 2010, n.183 che ha apportato modifiche all’art. 57 del D.Lgs. 165/2001;

Preso visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2022 / 2024 predisposto dal Segretario Comunale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 (Testo Unico sull’Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28/12/2001, n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006, n. 198;

Visto il regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;

Preso Atto del parere favorevole del Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnico - amministrativa del presente atto, reso ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 2000/267, così come sostituito dall’art. 3 della Legge 213/2012;

Con voti favorevoli unanimi, espressi mediante votazione palese,

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, come con la presente approva, l’allegato “Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 / 2024, redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;
2. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dai dipendenti o dai consiglieri;
3. Di inviare copia del presente atto agli organismi di rappresentanza presenti nell’Ente, come individuati dall’art. 42 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
4. Di incaricare l’Ufficio Personale di dare informazione in merito all’adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 2, C.C.N.L. del 1/4/2000.

Data lettura del presente verbale viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to: Guastello Roberto

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: Germano Daniele

Copia conforme al suo originale, in carta libera, per uso amministrativo.
Li, 06.12.2022

IL RESPONSABILE SERVIZIO AMMINISTRATIVO
(F.to: Cavallo Dott.ssa Daniela)

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna sul sito web istituzionale ed all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà per i successivi 15 giorni.

Li, **06.12.2022**

L'INCARICATA
(F.to: Cavallo Daniela)

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Su attestazione dell'Incaricata del Servizio si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito web istituzionale ed all'Albo Pretorio del Comune per il periodo di 15 giorni sopra indicato e che contro di essa non sono pervenute opposizioni.

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Germano Dott. Daniele)

PER ATTESTAZIONE:
L'Incaricata

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è divenuta esecutiva in data _____;

Essendo decorsi dieci giorni dalla sopra indicata data di fine della pubblicazione.

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Germano Dott. Daniele)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, esprime parere favorevole, ai sensi dell'Art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnico amministrativa della presente deliberazione.

Li, **3.11.2022**

Il Responsabile del Servizio
F.to: Germano Daniele

Il sottoscritto Responsabile del Servizio di Ragioneria, esprime parere favorevole, ai sensi dell'Art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, in ordine alla regolarità contabile della presente deliberazione.

Li,

Il Responsabile del Servizio

VISTO: Si attesta la regolarità contabile e la copertura finanziaria della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 153 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Addi

Il Responsabile del Servizio Finanziario



COMUNE DI CASTELNUOVO CALCEA
PROVINCIA DI ASTI

**Piano Azioni Positive (P.A.P.) periodo 2022 -
2024 ex art. 48 D.Lgs. n. 198/2006
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 in data 3 Novembre 2022

PREMESSA:

Il principale riferimento normativo del Piano qui presentato è la Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomodonna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 in cui è integralmente confluita).

Le "azioni positive" possono definirsi come: misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli sulla presenza femminile nel mondo del lavoro indotti dalle discriminazioni, evitando eventuali svantaggi e squilibri.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, prevede all'articolo 48, che:

"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"*.

Il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", D.Lgs. n. 198/2006 che racchiude quasi totalmente il contenuto della Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere da più parti indicata come la normativa in materia più avanzata in tutta l'Europa occidentale.

Questo Comune in relazione al disposto dell'art.7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, ha l'obbligo di predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La sanzione prevista dall'art. 7, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 in caso di inadempimento, in relazione al combinato disposto, consiste nel divieto di assumere personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

AZIONI:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- **Azione 2.** Nelle selezioni saranno garantiti criteri di valutazione che assicurino la parità – per la donna – delle opportunità di accesso al mondo del lavoro.
- **Azione 3.** Redigere i bandi di concorso/selezione richiamando espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplando l'utilizzo tanto del genere maschile quanto di quello femminile.
- **Azione 4.** Nell'organizzazione di eventuali corsi di preparazione per le selezioni saranno tenute presenti le eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna, specialmente se riferite all'allattamento dei figli, all'assistenza di persone anziane e dei disabili.
- **Azione 5.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dai congedi di maternità o di paternità ovvero da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio oppure da parte di chi ha sostituito la persona assente, avendo cura di predisporre apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 6.** Ferma restando la disciplina dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili di orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con i loro impegni di carattere familiare.
- **Azione 7.** Circa la progressione in carriera dei dipendenti viene garantita la piena parità di opportunità per le donne nell'ottenere la designazione ai livelli di responsabilità e di direzione.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale è caratterizzata da una pressoché parità tra uomini e donne se non numerica, almeno in termini di livelli dei dipendenti in servizio e di ore prestate presso l'Ente.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori	Categoria D	- Categoria C	- Categoria B	- Totale
Donne	1	1	0	2
Uomini	1	0	2	2 (di cui 2 part-Time)

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 1

Uomini: n. 1 (Part-Time).

R.S.U.: n. 1 donna.

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 uomo (in servizio presso l'Ente per n. 6 ore di lavoro settimanali).

E' stato verificato che presso questa Amministrazione Comunale non si rilevano necessità di riequilibrio da disporre a favore delle donne, per le motivazioni sopra esposte.

Si evidenzia che il principio di pari opportunità opera in senso simmetrico, quindi deve evitare penalizzazioni, sia all'uno che all'altro sesso, altrimenti, qualora tale principio fosse enunciato solo in favore delle donne, si manifesterebbe una palese violazione dello stesso concetto basilare che ad esso presiede.

Conseguentemente, il Piano per le Azioni Positive dovrà prendere in considerazione regole atte a favorire quanto più possibile l'eliminazione di disagi derivanti all'attività lavorativa delle donne, principalmente da fattori fisiologici, nonché fissare alcuni punti di indirizzo per evitare obiettivamente il verificarsi di situazioni di disparità tra lavoratori di diverso genere.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune ed inviato agli organismi di rappresentanza presenti nell'Ente, come individuati dall'art. 42 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Castelnuovo Calcea. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.