

COMUNE DI GAMBARANA
Provincia di Pavia

VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE

delibera n.57
del 03/12/2019

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - ANNI 2019/2020/2021 AI SENSI DEL D. LGS. N. 198/2006.

L'anno duemiladiciannove, addì tre del mese di dicembre alle ore diciotto nella sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale

Risultano		presenti	assenti
N°	Nominativi		
1	CATTANEO Franco Alberto – Sindaco	X	
3	RIGONI Bruno Claudio – Vice Sindaco		X
4	SILVESTRIN Giuseppe Michele	X	
Totali presenti/assenti		2	1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Reggente Dott.ssa Maranta Colacicco

Il Sig. Franco Alberto CATTANEO – SINDACO – constata la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto è stato richiesto ed espresso dal Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 49 – commi 1 e 2 – e ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modificazioni e/o integrazioni, il seguente parere inserito nella relativa deliberazione:

- Parere in ordine alla regolarità tecnica: PARERE FAVOREVOLE, da parte del Segretario Comunale;

Atteso l'adempimento di cui all'art. 147 bis – comma 2 - del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modificazioni e/o integrazioni;

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* 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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto *“azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita : “ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, 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, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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, 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'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.”;*

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 - comma 6 - del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e

pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Presa visione del documento Piano azioni positive per il triennio 2019/2020/2021 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il D.Lgs. n. 198/2006 e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

Dopo approfondita discussione;

Attesa la propria competenza;

Con voti unanimi favorevoli, resi in forma palese ed espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07/08/1990, n. 241 e s.m.i.;
2. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2020/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";
5. DI DISPORRE che la presente deliberazione, contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio, pubblicazione on line, venga trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari per la relativa comunicazione, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

SUCCESSIVAMENTE

Attesa l'urgenza;
Ritenuta la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;
Visto l'art. 134 – comma 4 – del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
Con separata votazione resa in forma palese, con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Verbale, fatto, letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
F.to Franco Alberto CATTANEO

IL SEGRETARIO COMUNALE REGGENTE
F.to Dott.ssa Maranta Colacicco

PARERI EX ART. 49 e 147-BIS comma 1, D.LGS 18/08/2000 N. 267

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta della presente delibera, ai sensi dell'art.49 e 147-bis, comma 1, del T.U.E.L. 18.08.2000, n.267.

Firmato per quanto di propria competenza dal:

Il Segretario Comunale Reggente
F.to Dott.ssa Maranta Colacicco

PARERI EX ART. 49 e 147-BIS comma 1, D.LGS 18/08/2000 N. 267

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta della presente delibera, ai sensi dell'art.49 e 147-bis, comma 1, del T.U.E.L. 18.08.2000, n.267.

Firmato per quanto di propria competenza dal:

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Maria Rosa Scappini

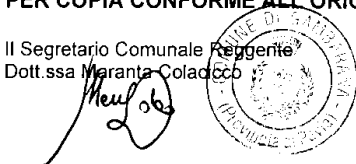
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

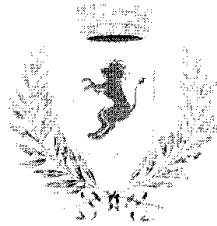
Si certifica che la presente delibera viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L. 267/2000, dal

Il Segretario Comunale Reggente
F.to Dott.ssa Maranta Colacicco

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, PER USO AMMINISTRATIVO

Il Segretario Comunale Reggente
Dott.ssa Maranta Colacicco





COMUNE DI GAMBARANA
PROVINCIA DI PAVIA
Via Marchese Alfonso Corti, 2
Telefono e Fax 0384/89023
Email: comune.gambarana@libero.it
PEC: comune.gambarana@legalpec.it

Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2020/2021

Il Piano è volto a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di incentivi, continueranno a tener 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.

A tal fine nel triennio 2019-2021 si prevede:

1) Formazione: garantire, con criteri di rotazione, un adeguato aggiornamento del personale dipendente, maschile e femminile, dedicando l'attenzione sul focus delle pari opportunità, con le seguenti azioni:

- verranno programmate partecipazioni a corsi di formazione, allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti di entrambi i sessi e garantire così l'aggiornamento continuo del personale;
- organizzazione di corsi di formazione aventi ad oggetto quelli che possano costituire un valido supporto al lavoro quotidiano;

2) Gestione delle assenze: consentire una fruizione delle assenze che contemperi le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso:

- la verifica costante che siano offerte ed applicate senza alcuna restrizione tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale
- flessibilità di orario nell'ambito di un range predeterminato in funzione di garantire comunque le esigenze dei servizi differenziando gli orari anche in relazione alle caratteristiche e al bacino di utenza dei servizi;

3) Misurazione e valutazione delle performance: assicurare l'assoluta parità di trattamento tra donne e uomini nelle valutazioni premiali;

4) Benessere lavorativo: verificare il benessere lavorativo dei dipendenti attraverso colloqui individuali;

5) Diffusione dell'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio che incoraggi il personale, come ad esempio nella redazione degli atti amministrativi anche secondo le indicazioni contenute nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 23 maggio 2007;

6) Pubblicazione e diffusione: **il Piano sarà pubblicato sul sito web istituzionale del Comune nella sezione pertinente di "Amministrazione trasparente".**