



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROVINCIA DI PAVIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.42

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'. APPROVAZIONE PER IL TRIENNIO 2022/2024

L'anno duemilaventuno addì dieci del mese di novembre alle ore ventuno e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. VILLANI ELENA - Sindaco	Sì
2. FERRARA MAURO - Assessore	Sì
3. PASSADORE MARCO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Vice Segretario Comunale Signor UMBERTO FAZIA MERCADANTE il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Sig.ra VILLANI ELENA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti gli artt. 3, 4, 35, 36, 37 e 97 della Costituzione della Repubblica;

Vista la L. 20.05.1970, n. 300: *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*;

Visto l’art. 16 del DPR 23.08.1988, n. 395, recante la definizione delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell’ambito del pubblico impiego;

Visti gli artt. 1, 3, 7, 40, 43 e 57 del D.lgs. 30.03.2001, n. 165;

Visto il D.lgs. 11.04.2006, n. 198 recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo – donna”* ai sensi dell’art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246, in particolare gli artt. 13, 15, 36, 37, 38, 43, 46 e 48, come modificato dal D.lgs. 25.01.2010, n. 5 recante l’attuazione della Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo – donna in materia di occupazione e impiego;

Visto il D.lgs. 09.04.2008, n. 81 e ss.mm.ii.;

Visto il D.lgs. 03.08.2009, n. 106 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

Visto il D.lgs. 27.11.2009, n. 150 recante attuazione della L. 04.03.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività di lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle PP.AA.;

Visto l’art. 21 della L. 04.11.2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni;

Vista la Circolare 18.11.2010 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali;

Posto:

- che il Decreto Legislativo n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 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;
- che i piani suddetti devono assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Richiamata, altresì, la Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro 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;

Ritenuto di formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici per valorizzare le capacità, per migliorare la qualità della vita nell’ambiente di lavoro e proporre misure atte a consentire la effettiva parità, in relazione all’evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione dell’Unione Europea, prevedendo nell’ambito del piano, azioni positive;

Visto il Piano per le Azioni Positive 2022/2024 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;

Acquisito il parere di regolarità tecnica da parte del Responsabile di Servizio ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147 *bis* del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;

Con voti unanimi e palesi;

DELIBERA

1. di approvare l'allegato *"Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024"* redatto ai sensi art. 48 D.lgs. 198/2006 recante *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*;
2. di inviare copia del presente atto ai Responsabili dei Servizi affinché attuino quanto previsto nel piano allegato;

Successivamente;

Ritenuta la necessità di dare immediata esecuzione al presente provvedimento;

Visto l'art. 134, comma IV, del T.U.E.L.;

Con voti unanimi e palesi;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PROV. DI PAVIA

Via San Nazzaro n. 18

TEL. 0383/84225 - FAX 0383/891707

C F 00471900183

Sito web: www.comune.robeccopavese.pv.it - E-mail: robecco.pavese@tiscali.it

PEC: comune.robeccopavese@legalpec.it

PIANO AZIONI POSITIVE
(Art. 48, comma 1, D.Lgs. 11.04.2006, n. 198)

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione piena ed effettiva delle pari opportunità tra uomini e donne.

Sono speciali in quanto in modo specifico e ben definito sono dirette ad eliminare ogni forma di discriminazione e temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra i generi.

Il Comune di Robecco Pavese intende dotarsi di uno strumento volto a garantire il medesimo trattamento degli uomini e delle donne in materia di lavoro anche al fine della promozione del benessere organizzativo e del miglioramento dei rapporti con l'utenza.

Il personale in dotazione del Comune di Robecco Pavese è il seguente:

Personale in servizio	n. 5
Donne	n. 1
Uomini	n. 4

Il Vice Segretario Comunale alla data odierna è un uomo.

L'Ente si avvale degli istituti di cui all'art. 110 D.Lgs. 267/2000 (incarichi a alta specializzazione, responsabile ufficio tecnico) e all'art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004 (agente di polizia locale). In particolare, il personale in servizio risulta così composto:

- un Vice Segretario comunale facente funzioni di Responsabile del Servizio Finanziario e Anticorruzione;
- n. 1 Responsabile del Servizio Amministrativo;
- n. 1 persona Collab. Amministrativo-Contabile assunto dal 01/01/2019 tempo pieno ed indeterminato;
- n. 1 Responsabile del Servizio Tecnico Manutentivo a tempo determinato dal 01/12/2019 al 31/12/2020, rinnovato fino alla scadenza del mandato del Sindaco;
- n. 1 agente di polizia locale, 2 ore settimanali;

Il Piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed ad agli uomini nell'ambiente di lavoro, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

L'amministrazione comunale, con il presente Piano, sceglie di intervenire nei seguenti campi:

1) FORMAZIONE PERSONALE

Obiettivo: programmare attività formative atte a garantire la crescita professionale di tutti i dipendenti, senza discriminazione di genere, mediante lo sviluppo di conoscenze e competenze;

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;

2) ORARI DI LAVORO

Obiettivo: favorire, senza discriminazione di genere, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di orari di lavoro più flessibili;

3) SVILUPPO DI CARRIERA E DI PROFESSIONALITA'

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità interna;

4) **INFORMAZIONE**

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;

Finalità strategica: sensibilizzare il personale dipendente rispetto al tema delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. c, del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del C.C.N.L. 01.04.1999, si prevedono le seguenti azioni positive:

- a) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, nel rigoroso rispetto dei vincoli di spesa;
- b) adottare, ove possibile, modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità;
- c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- d) garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione del personale;
- e) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione della vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.;
- f) consentire per particolari esigenze la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time;
- g) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- h) valutare le prestazioni ed i risultati: tra i vari criteri non è consentita la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. S'intende in tal modo prevenire la valutazione di criteri che possano essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica;
- i) realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro;
- j) applicare puntualmente la vigente normativa in materia di congedi parentali ed informare le lavoratrici ed i lavoratori su tutte le opportunità fornite dalla normativa stessa;
- k) realizzare eventuali azioni di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità e delle pari opportunità, dell'uguaglianza uomo-donna, del mobbing.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco

Firmato digitalmente

VILLANI ELENA

Il Vice Segretario Comunale

Firmato digitalmente

UMBERTO FAZIA MERCADANTE



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PARERE AI SENSI DELL' ART. 49 D.L. VO. 18 AGOSTO 2000, N. 267

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI
OPPORTUNITA'. APPROVAZIONE PER IL TRIENNIO 2022/2024**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs, 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., attestando nel contempo, ai sensi dell'art. 147 - bis , 1° comma, del medesimo D.Lgs., la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto.

Robecco Pavese, li 08/11/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 42 DEL 10/11/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'. APPROVAZIONE PER IL TRIENNIO 2022/2024

DELIBERAZIONE DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio digitale del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, c. 3 del D.Lgs. 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno dalla pubblicazione.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto



COMUNE DI ROBECCO PAVESE

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

GIUNTA COMUNALE

ATTO N. 42 DEL 10/11/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'. APPROVAZIONE PER IL TRIENNIO 2022/2024

Si certifica che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune dal **11-nov-2021** e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al **26-nov-2021** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della Legge 69/2009.

Robecco Pavese, li 11-nov-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
Fazia Mercadante Umberto