

COMUNE DI AURANO

(Provincia del Verbano Cusio Ossola)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUMERO: 10

DATA: 07/04/2022

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024.

L'anno duemilaventidue il giorno sette del mese di aprile alle ore 20,30, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
Sindaco	Molinari Davide	X	
Assessore	Peroni Maria Lucia	X	
Assessore	Fenoglietti Alessandro	X	
Totali		3	0

Partecipa alla seduta e verbalizza il Segretario comunale dott. Giovanni Boggi

Il Sindaco Molinari Davide dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024.

RICHIAMATI:

- la legge 10.04.1991 n. 125: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro";
- il D.Lgs. 23.05.2000 n. 196: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della L. 17.05.1999 n. 144;
- il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28.11.2005 n. 246" che ha abrogato le precedenti disposizioni normative;

RICHIAMATI inoltre:

- l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 che testualmente cita: "ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, commi 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici ... (omissis) ... 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165";
- l'art. 6, comma 6 del D.Lgs n. 165/2001 che, a sua volta, così recita: "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";
- l'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, il cui dettato recita: "Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro";
- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 che testualmente recita: "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
 - a) riservino alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35 comma 3, lettera e);
 - b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzioni Pubblica;
 - c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a

favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

CONSIDERATO che il piano di azioni positive 2022 – 2024 del Comune di Aurano, da un lato si pone come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente e si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

- proseguire nelle iniziative che, di fatto, sono già state intraprese ed attuate a prescindere dalla formale adozione del Piano Azioni Positive;
- prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla preponderante presenza femminile tra il personale dipendente del Comune;

PRESO ATTO:

- della dotazione organica del Comune di Aurano;
- che la percentuale delle lavoratrici, oggi, è pari al 50%;

RITENUTO pertanto di dover approvare il piano delle azioni positive;

RAMMENTATO che negli anni decorsi si è provveduto a mettere in atto misure idonee a favorire la parità uomo – donna attraverso:

- la riformulazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico degli uffici con previsione della cosiddetta flessibilità
- la garanzia, nelle commissioni dei pubblici concorsi, della presenza di almeno una componente donna
- l'inclusione della stesura dei bandi di selezione, della previsione di garantire la pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al posto di lavoro, ai sensi della legge 10.04.1991 n. 125
- la garanzia della massima fruibilità degli istituti normativi e contrattuali inerenti i congedi parentali e di maternità

PRECISATO che il comune di Aurano, avendo in dotazione organica meno di quindici dipendenti, non è tenuto ad alcuna forma di collocamento obbligatorio ai sensi della legge n. 68/1999;

DATO il parere favorevole di regolarità tecnica, di cui all'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 e s.m.i.;

Ad unanimità dei voti espressi dai presenti ai sensi di legge;

D E L I B E R A

1. Di approvare, per il triennio 2022 – 2025, il seguente piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne:

DESCRIZIONE AZIONI POSITIVE

ASSUNZIONI

Nella 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/o dei disabili.

COMMISSIONI PER CONCORSI

Sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna.

PROGRAMMI PER LE SELEZIONI

Nelle selezioni, ove possibile e compatibilmente con le necessità operative del posto da ricoprire, saranno fissati i criteri di valutazione finalizzati a valorizzare le competenze e i ruoli della donna.

PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA

Nella progressione della carriera dei dipendenti sarà garantita la parità di trattamento nella designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione.

CORSI PROFESSIONALI

Sarà incoraggiata la presenza nella donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dal comune.

ORARI DI LAVORO

Ferme restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza e le necessità organizzative dell'amministrazione comunale, si valuterà l'attuazione di forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentono di conciliare l'attività lavorativa delle donne con impegni di carattere familiare.

ASSUNZIONI STRAORDINARIE

Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire il riequilibrio eventuale nella rappresentanza delle donne.

2. Di dare comunicazione della presente deliberazione alle rappresentanze sindacali unitarie.

3. Dare atto che mediante successiva e separata votazione la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to digitalmente Geom. Davide Molinari

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to digitalmente Dott. Giovanni Boggi

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto dott. Giovanni Boggi, Responsabile del Servizio, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 18/8/2000, n. 267.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to digitalmente Dott. Giovanni Boggi

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il sottoscritto dott. Giovanni Boggi, Responsabile del Servizio, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 18/8/2000, n. 267.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to digitalmente Dott. Giovanni Boggi

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia del presente verbale sarà pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dalla data odierna.

Aurano,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to digitalmente Dott. Giovanni Boggi

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

☐ è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Aurano, 07/04/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to digitalmente Dott. Giovanni Boggi