



COMUNE DI CERIANA

PROVINCIA DI IMPERIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.20

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' D.LGS. 198/2006. TRIENNIO 2022-2024 - ADOZIONE

L'anno duemilaventidue addì quattordici del mese di marzo alle ore quindici e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. CAVIGLIA MAURIZIO - Sindaco	Sì
2. ROVERIO PAOLO - Vice Sindaco	Sì
3. BUSCAGLIA FRANCESCA - Assessore	Sì
4.	
5.	
Totale Presenti: 3	
Totale Assenti: 0	

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor dott.ssa Stefania Caviglia il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Tutti i partecipanti sono collegati telematicamente in videoconferenza.

Si dà atto che:

- il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dei partecipanti da parte del Sindaco e del Segretario, ciascuno per le rispettive competenze, sono avvenuti per videoconferenza;
- i partecipanti alla seduta sono dotati di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare tale identificazione, percepire la presenza in remoto degli altri partecipanti ed intervenire nella discussione;

Tutti i partecipanti dichiarano espressamente di garantire la massima riservatezza possibile delle comunicazioni e che il collegamento assicura qualità per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), secondo cui i Comuni devono predisporre Piani di Azioni Positive di durata triennale 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;

VISTO altresì l'art. 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), così come introdotto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*) che definisce i compiti del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità" (C.U.G.);

DATO ATTO che la direttiva 4 marzo 2011, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in esecuzione di quanto disposto dall'art. 57, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, anch'esso modificato dal citato art. 21 della l. n. 183/2010, individua tra i compiti propositivi del C.U.G. quello di predisporre i piani azioni positive;

RICHIAMATO il proprio precedente atto DGC n. 6 del 04-01-2017 avente ad oggetto PIANO TRIENNALE 2017-2019 DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARITÀ UOMO - DONNA NEL LAVORO - ESAME E APPROVAZIONE;

CONSIDERATO che il Comune di CERIANA, nelle more della costituzione/rinnovo del C.U.G., ha predisposto una bozza di Piano di azioni positive – triennio 2022-2024 contenente alcune raccomandazioni rivolte all'Ente, sostanzialmente confermando il precedente piano triennale;

PRESO ATTO che detto Piano sarà inoltrato alla Consiglieria di parità della Provincia di Imperia, alla R.S.U. dell'Ente ed alle OO.SS. provinciali maggiormente rappresentative che, come stabilito dal citato art. 48, comma 1 del d.lgs. n. 198/2006, devono essere sentiti in merito;

VISTO l'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*);

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/2000 e verificata l'assenza di profili contabili;

CON VOTI unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge, anche in ordine alla immediata eseguibilità del provvedimento;

D E L I B E R A

1. DI ADOTTARE in via provvisoria il Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024 che si riporta in calce al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

2. DI TRASMETTERE il medesimo alla Consiglieria di parità della Provincia di Imperia, alla R.S.U. dell'Ente ed alle OO.SS. provinciali maggiormente rappresentative;

3. DI DICHIARARE, stante l'urgenza di provvedere nell'imminenza della scadenza, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del d.lgs. n. 267/2000.

Parere in ordine alla regolarità tecnica

(Art. 49 - comma 1 - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267)

La sottoscritta dott.ssa Stefania Caviglia Segretario Comunale, esprime, **in ordine alla regolarità tecnica** parere favorevole ai sensi dell'art. 97 comma 4 lettera b), dell'art. 49 - comma 1 - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, così come modificato dall'art. 3, comma 2, lettera b), del Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni, in Legge 7 dicembre 2012, n. 213, nonché di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'articolo 147 bis del TUEL;

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Stefania Caviglia

COMUNE DI CERIANA

(Provincia di Imperia)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Triennio 2022-2024

1. Premessa

Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentito il proprio Comitato per le Pari Opportunità, sono tenuti per legge a progettare ed attuare i P.A.P., Piani di azione positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La normativa italiana e in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.Lgs. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

La Legge 125/1991 e i Decreti Legislativi 29/1993 e 196/2000 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente,
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale,
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Decreto 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art.47, comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144" all'art. 7, comma 5, precisa che le Amministrazioni dello Stato sono tenute a predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro" all'art. 1 comma 2 lett c), d), e) indica, tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Poiché è intendimento del Comune che il Piano di Azioni Positive non rimanga una semplice dichiarazione di intenti, esso prevede l'individuazione di una serie di attività che permettano di avviare azioni concrete e integrate che possano produrre effetti di cambiamento significativi, nell'Ente e nel territorio provinciale.

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Ceriana. Responsabile Procedimento: Alessandro Rampone (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line

In particolare l'attenzione del Piano si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle lavoratrici, della parità retributiva tra donne e uomini dipendenti dell'Amministrazione stessa, nonché di visibilità esterna di un Ente, quale il Comune che pone specifica attenzione alle politiche di genere e che dunque le assume come "valore" nella propria pianificazione strategica, conformemente al dettato della legge vigente.

L'organico del Comune, stante le sue piccole dimensioni, è composto da un numero limitato di dipendenti, sia di sesso maschile (4 full time di ruolo) che femminile (2 full time di ruolo ed un part time tempo determinato). La figura femminile è comunque rappresentata in una posizione apicale nella figura del Segretario Comunale.

2. Le Azioni del Piano

In coerenza con quanto sopra richiamato, vengono di seguito espone le linee guida del Piano Triennale 2017-2019 delle Azioni Positive dell'Ente, per l'attuazione delle quali il Comune potrà prevedere stanziamenti in opportuni fondi a carico del bilancio dell'Ente, eventualmente integrati con i fondi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo e dall'Unione Europea, nonché la messa a disposizione del personale che sarà ritenuto necessario per l'attuazione delle singole azioni.

3. "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Riferimenti normativi :

Legge 183/2010 "Collegato al lavoro"

Direttiva del 4.3.2011 del Ministro Brunetta e del Ministro Mara Carfagna

Costituzione

Nel corso del triennio 2017-2019 il Comune intende promuovere la costituzione, coinvolgendo i Comuni con i quali organizzerà le funzioni fondamentali ai sensi dell'art. 14 D.L. 78/2010 ed eventualmente anche altre Amministrazioni limitrofe, del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato è costituito senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed 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 in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consiglieria o il consigliere nazionale di parità.

Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute nella direttiva del 4.3.2011 emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

4. Misure da adottare

Il Comune, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, per quanto eventualmente non ancora previsto nei propri regolamenti, si impegna a:

*Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Ceriana. Responsabile Procedimento: Alessandro Rampone (D.Lgs. n. 39/93 art.3).
La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line*

a) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione, salva la impossibilità o inopportunità, della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;

b) adottare atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;

d) tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune ex articolo 25 C.C.N.L. 05.10.2001;

d) può finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Il Comune si impegna altresì ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica.

5. Osservatorio permanente

L'Amministrazione Comunale si impegna a promuovere la costituzione dell'osservatorio permanente in associazione con altre Amministrazioni Pubbliche. Tale organo avrà compito di vigilare sulla situazione lavorativa del personale maschile e femminile dell'Ente, con dati disaggregati per sesso che, unitamente ad altri strumenti di rilevazione, evidenzino le criticità che continuano ad ostacolare le effettive condizioni di pari opportunità.

Obiettivi dell'azione

Individuare ipotesi di intervento finalizzate a risolvere le eventuali disparità rilevate e dare attuazione alle soluzioni concordate con le organizzazioni sindacali e istituzioni di parità.

Mappare l'evoluzione della presenza femminile nei ruoli organizzativi ed in particolare nelle posizioni gerarchiche.

Monitorare l'equità dei bandi di concorso, per le nuove assunzioni e per le progressioni di carriera del personale al fine di garantire l'applicazione del principio della parità di accesso.

6. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Su questa linea di azione il Comune intende operare in queste direzioni:

- salvaguardare e valorizzare le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo diverse modalità di organizzazione del lavoro;
- sensibilizzare, nei limiti concessi dalla normativa e delle disponibilità di bilancio, la dirigenza sull'utilizzo del part-time e la flessibilità come formule da integrare/introdurre nell'organizzazione del lavoro al fine di consolidare e potenziare l'efficienza del servizio erogato agli utenti finali, rispondendo parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con responsabilità familiari.

7. Formazione e aggiornamento

Nell'ambito della formazione ed aggiornamento il Comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno inserite nei corsi di aggiornamento al personale compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese

conseguenti e con i limiti di spesa imposti dalla normativa; inoltre, si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Ente preposti.

Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/ formazione di futura programmazione.

8. Comunicazione, Trasferibilità e Coordinamento

In itinere rispetto al processo di sviluppo delle azioni precedentemente descritte e a conclusione delle stesse, si procederà ad attività di informazione e comunicazione.

In un'ottica di mainstreaming orizzontale, ampia parte delle attività di informazione avrà come destinatari diretti, da un lato, le parti sociali, dall'altro, gli/le stessi/e dipendenti dell'Amministrazione, che potranno in questo modo essere sensibilizzati/e e coinvolti/e nelle iniziative promosse e tendenti a garantire loro maggiore equità retributiva, di carriera e di conciliazione.

La diffusione delle attività e dei diritti delle lavoratrici offerte dalle norme sulle pari opportunità sarà sviluppata anche con interventi di diffusione attraverso seminari informativi periodici rivolti sia ai/alle dipendenti dell'Ente, sia a rappresentanti e personale di altri Enti Locali, aziende pubbliche e private e partenariato sociale.

La diffusione dovrà incoraggiare non solo l'equità, ma anche la modernizzazione dell'Ente in un'ottica di pari opportunità.

9. Il Monitoraggio

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere nel triennio 2017-2019 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, potranno essere pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dell'avanzamento delle iniziative ed effettuare interventi correttivi.

10. Tempi di attuazione

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate nel triennio 2017-2019; tuttavia, date le piccole dimensioni del comune, la difficoltà nell'organizzazione e svolgimento dei servizi, le problematiche dell'attuale contesto sociale ed economico, visti inoltre la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo ed auspicando l'avvio delle singole azioni nella prima parte del triennio, la loro attuazione potrà avvenire anche in periodi successivi.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle pari opportunità troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

11. Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune metterà a disposizione risorse compatibilmente con le disponibilità di bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
F.to : CAVIGLIA MAURIZIO

Il Segretario Comunale
F.to : dott.ssa Stefania Caviglia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. *del Registro Pubblicazioni*

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 15/03/2022 al 30/03/2022 come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Ceriana , li 15/03/2022

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to: dott.ssa Stefania Caviglia

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Ceriana, li _____

Il Segretario Comunale
dott.ssa Stefania Caviglia

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 14-mar-2022

- ☐ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- ☐ Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario Comunale
dott.ssa Stefania Caviglia