



Comune di DESANA
Provincia di Vercelli

DELIBERAZIONE N. 79

Invio ai Capigruppo Consiliari con elenco
N. in data

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano delle Azioni Positive – periodo 2022/2024. Approvazione.

L'anno **duemilaventuno** il giorno **quindici** del mese di **dicembre** alle ore **12:30**, nella sala delle adunanze del Consiglio Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Presente	Assente
1	Luigi Ferraris Sindaco	Si	
2	Giovanni Varalda Assessore	Si	
3	Roberto Ferrarotti Assessore	Si	
	TOTALI	03	00

Assiste l'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Dott. SCAGLIA Stefano, con le funzioni previste dall'art. 97, c. 4, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. FERRARIS Luigi, *SINDACO*, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

IL PRESIDENTE

RICHIAMATO:

- La Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2006/54 CE del 05.07.2017, riguardante l'attuazione del principio della pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della

Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle pari opportunità nelle PP.AA. siano oggetto di pianificazione;

- La L. 125/1991 riguardante l'attuazione di una serie di azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro ;

CONSIDERATO :

- Che l'art. 48, D.Lgs. 198/2006 (rubricato "*Codice della pari opportunità tra uomini e donne*") prevede l'obbligo per le PP.AA. di predisporre piani triennali 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 ;
- Che l'art.21, L.183/2010 (rubricato "*Misure atte a garantire pari opportunità benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Pubbliche Amministrazioni*") ha modificato il D.Lgs.165/2001 negli artt.1 , 7 e 57, prevedendo esplicitamente la garanzia delle pari opportunità ;

PRESO ATTO che in assenza di approvazione del Piano delle Azioni Positive, per le PP.AA. non è possibile dare corso a nessun genere di assunzione sotto qualsiasi forma ;

RILEVATO che :

- il personale attualmente in servizio presso il Comune di Desana continua ad essere quella prevista dalla sopra richiamata deliberazione ed è così articolato:
 - n. 1 D3 – Istruttore direttivo (Responsabile del Servizio Demoanagrafico);
 - n. 1 B7 – Operatore tecnico;
- sono altresì presenti :
 - n. 1 segretario comunale , fascia "B", in convenzione con più comuni ;
 - n.1 tecnico comunale, Cat. "D", posizione economica "1", in convenzione con altri comuni ;
- non è presente in servizio alcuna unità di personale a tempo indeterminato al di fuori della dotazione organica indicata al punto precedente;
- il Comune non ha in organico personale con qualifica dirigenziale;

VALUTATA la necessità di approvare il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2022/2024, che viene allegato alla presente deliberazione (Allegato "A"), formandone parte integrante e sostanziale ;

RICONOSCIUTA la propria competenza a decidere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48, D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. ;

VISTI:

- il vigente Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento di organizzazione dei servizi comunali, approvato con delibera di Giunta n. 47 del 09/05/2012 e successive modificazioni;
- la Direttiva del Parlamento e del Consiglio del 2006/54 CE del 05.07.2006;
- la L. 125/1991 ;
- gli artt. 42, 48 e 49 del D.Lgs. 267/2000 ss.mm.ii.;
- l'art.21, L. 183/2010 ;
- gli artt. 1, 7 e 57, D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. 198/2006 ;

PROPONE

Di approvare quanto dettagliato in narrativa che, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, ne costituisce idoneo supporto motivazionale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, L.241/1990 e ss.mm.ii. ;

Di dare atto che occorre approvare il Piano per le Azioni Positive per il periodo 2022/2024, il cui schema è stato redatto dagli uffici competenti ;

Di approvare il Piano per le Azioni Positive per il periodo 2022/2024 ;

Di prendere atto che, non avendo riflessi diretti od indiretti sul patrimonio, la presente deliberazione non richiede il parere di regolarità contabile ex art. 49, D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. ;

Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. ;

Di pubblicare la presente deliberazione all'Albo Pretorio, in ossequio ai principi di trasparenza e pubblicità di cui al D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. ;

Il Segretario Comunale responsabile del servizio gestione del personale ha espresso sulla proposta il seguente parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/2000: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE
Dott. Stefano SCAGLIA

Il Responsabile del Servizio finanziario ha espresso sulla proposta il seguente parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. D.Lgs. n. 267/2000: **NON NECESSARIO**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE
Dott. Stefano SCAGLIA

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione del Sindaco;

Esaminata la suestesa proposta di deliberazione;

Visti i pareri favorevoli dei Responsabili di servizio competenti;

Con voti unanimi FAVOREVOLI espressi palesemente

DELIBERA

Di accogliere ed approvare integralmente la proposta di deliberazione formulata dal Sindaco.

Successivamente, su proposta dello stesso Sindaco, la Giunta delibera, a voti unanimi favorevoli resi palesemente, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Il presente atto viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
Sig. Luigi FERRARIS

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. SCAGLIA Stefano

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(Art.125 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267)
Si dà atto che del presente verbale viene trasmesso in elenco, oggi
giorno della sua pubblicazione, ai Capigruppo Consiliari (Prot. n. _____), ai sensi
dell'art. 125 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18
agosto 2000, n.267.

Visto: IL SINDACO
Sig. Luigi FERRARIS

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. SCAGLIA Stefano

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art.12, comma 1, della Legge 18 Giugno 2009 n. 69)

N. _____ Reg. Pubbl.

Il sottoscritto responsabile delle pubblicazioni aventi affetto di pubblicità legale, visti gli atti
d'Ufficio e lo Statuto Comunale

ATTESTA

che la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna, per rimanervi 15 giorni
consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico.

Desana, lì

IL MESSO COMUNALE
Stefano BESSI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art.134 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267)
Si attesta che la suesata Deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva dalla
Giunta e che, pertanto, la stessa é divenuta esecutiva ai sensi del 4° comma dell'art. 134
del T.U. predetto, in data

Desana, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. SCAGLIA Stefano

ALLEGATO “A”

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL PERIODO 2022 – 2024 (ai sensi dell’art.48, D.Lgs. 198/2006)

1 - PREMESSA

Il D.Lgs. 198/2006 e ss.mm.ii. prevede che le PP.AA., tra cui i Comuni, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 debbono, tra l’altro, promuovere l’inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra i generi non inferiore a due terzi.

Il Piano, se compreso, e ben utilizzato, potrà permettere all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

In caso di mancato adempimento, si applica l’art. 6, co.6, D.Lgs. 29/1993, per il quale non sono possibili assunzioni sotto qualsiasi forma.

2 - SITUAZIONE ATTUALE

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è così articolata :

<i>Dipendenti</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Totale</i>
<i>DONNE</i>				
<i>Tempo pieno</i>	0	0	0	0
<i>Tempo parziale</i>	0	0	0	0
<i>UOMINI</i>				
<i>Tempo pieno</i>	1	0	1	2
<i>Tempo parziale</i>	0	0	0	0

La dotazione organica del Comune di Desana è composta da n. 2 unità di forza lavoro, con esclusione del segretario comunale (in convezione con altri Comuni) e del tecnico comunale assunto ex art. 110, D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. (in convezione con altri Comuni) .

Si precisa che sussistono due lacune derivanti da :

- collocamento a riposo del dipendente **D.G.** a far data dal 2012 ;
- collocamento a riposo del dipendente **F.I.** , a far data dal 2018 ;

Allo stato attuale non ci sono donne che fanno parte della dotazione organica del Comune di Desana.

Conseguentemente, non ci sono donne che risultano collocate nelle posizioni di responsabile di servizio, come risulta dalla tabella sottostante :

DONNE	0
UOMINI	2

TOTALE	2
---------------	----------

Si da atto che :

- sussiste un divario significativo tra i generi, per cui occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ex art.48, D.Lgs. 198/2006 ;
- le assunzioni necessarie per riequilibrare la presenza femminile sono direttamente dipendenti dai vincoli imposti dalla normativa vigente in tema di capacità assunzionale degli EE.LL.
- le procedure assunzionali **non potranno essere attuate prima del 2023**, a causa delle limitazioni espresse nelle proprie precedenti deliberazioni nn. 77 e 78, approvate in data odierna ;

3 - OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Di seguito verranno indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati .

Promuovere l'equilibrio tra la vita professionale e la vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità, attraverso :

- l'accoglimento di richieste di lavoro a tempo parziale da parte dei dipendenti interessati da particolari situazioni familiari, compatibilmente con l'esigenza di garantire il regolare funzionamento degli uffici comunali ;
- il consolidamento della Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi
- il consolidamento della flessibilità di orario, in entrata ed in uscita, entro limiti concordati ;
- azioni di informazioni in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia ;
- il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.

Rientro al lavoro da periodi prolungati di assenza :

Occorre :

- favorire il rientro sul lavoro di coloro i quali siano stati assenti per lungo tempo. (maternità, congedi parentali, aspettative, etc.), eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera, prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali ;
- agevolare il migliore utilizzo delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo assenze prolungate anche per poter permettere rientri anticipati

Partecipazione a corsi di formazione :

Viene garantita a tutti i dipendenti, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati. I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, previsti in orari compatibili con le esigenze professionali e personali di ognuno.

Sviluppo di carriera e professionalità :

Sono garantiti opportunità di carriera e sviluppo della professionalità sia al personale maschile che a quello femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Commissioni di concorso e bandi di selezione :

In tutte le commissioni esaminatrici di concorsi e di selezioni sarà assicurata la presenza di genere maschile e femminile in misura di almeno 1/3 salva motivata impossibilità. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

4 - DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale, con decorrenza dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato sul sito web istituzionale del Comune di Desana, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle OO.SS. e dell'Amministrazione Comunale in modo da portarlo a rendere dinamico e concretamente efficace.