



Comune di Casaloldo

Provincia di Mantova

Allegato 12) alla Sezione 3.1.1 del PIAO 2024-2026

COPIA

N. 92 R.D.
N° Prot.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO :

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026 AI SENSI DELL'ART. 48, C. 1, DEL D. LGS. N°198/2006

L'anno **duemilaventitre**, addì **diciotto**, del mese di **Dicembre**, alle ore **19:50**, presso la sede Municipale si è riunita, nei modi di legge, la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
RASCHI EMMA	Sindaco	X	
BASTONI MATTEO	Vice Sindaco	X	
CERETTI DIEGO	Assessore Anziano	X	

Presenti:3

Assenti:0

Assiste all'adunanza Il Segretario Comunale Graziella dott.ssa Scibilia, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, RASCHI DOTT.SSA EMMA nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta alla trattazione dell'oggetto sopra indicato.



Comune di Casaloldo

Provincia di Mantova

92 – 18/12/2023

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026 AI SENSI DELL'ART. 48, C. 1, DEL D. LGS. N°198/2006

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- il D. Lgs. 11/04/2006 n.198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, come modificato dal D. Lgs. 25/01/2010 n. 5, avente ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo;
- in particolare, l'art. 1, comma 2, del medesimo D.Lgs.n.198/2006, il quale stabilisce che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.
- l'art. 57 del D. Lgs n°165/2001, dove sono indicate le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le “azioni positive” per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio.

Visti in particolare:

- l'art.48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n°198, “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, che prescrive che siano redatti 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;
- l'art. 42 del medesimo D. Lgs n°198/2006, il quale ribadisce che “*Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

Considerato che la Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica con proprio provvedimento in data 23 maggio 2007, pubblicato sulla G.U. n°173 del 27/07/2007, ha emanato importanti direttive circa le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

Evidenziato che in caso di mancata adozione del PAP si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165, secondo il quale “*In caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*”.

Evidenziato, altresì, che:

- la strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti;
- in tal senso si registra la stretta correlazione posta in essere dal decreto legislativo n. 150/2009 tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate.
- le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

Considerato che:

- la Direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

Visti altresì:

- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” e in particolare l’art. 14 concernente “*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “*Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*” con particolare riferimento all’attuazione del telelavoro ed allo svolgimento del lavoro agile o *smart working* ;
- la direttiva 27 giugno 2019, n.2 recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*” emanata dal Ministro per pubblica amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle pari opportunità;

Evidenziato, inoltre, che:

- sono sopravvenuti ulteriori sviluppi normativi con l’emanazione del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”;
- nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. n.150/2009 e della L. n.90/2012, l’art. 6 del sopra citato D.L. n.80/2021 prevede che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, D.Lgs. 165/2001 - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative - con più di 50 dipendenti adottano un “**Piano integrato di attività e di organizzazione**” (PIAO), nell’ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- il Piano **ha durata triennale**, viene aggiornato annualmente ed assorbe molti dei previgenti strumenti programmatici della pubblica amministrazione, tra i quali vi è anche il **PAP** - stabilendo **che nel PIAO vengano inserite le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi (art.6, c.2 lett.g);
- il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 avente ad oggetto “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, attuativo dell’art. 6 del D.L. n.81/2021, ha regolamentato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO, stabilendo che il **PAP** troverà collocazione nella sezione 3 denominata “Organizzazione e capitale umano”;

- il D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica - 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*” ha approvato il **Piano-tipo**, quale strumento di supporto alle amministrazioni, definendo altresì **modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**;

Evidenziato che nelle more di approvazione del PIAO 2024/2026, questo Ente deve comunque procedere ad adottare il Piano per le Azioni Positive 2024/2026, per essere inserito poi negli strumenti generali di pianificazione dell'Ente (DUP e PIAO);

Visti:

- la lettera prot. n. 6338 del 06/12/2023 di invio alla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova della proposta del Piano delle azioni positive 2024-2026 ai sensi del 1° comma del sopra citato art.48 del D.Lgs.n.198/2006;
- il parere favorevole espresso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Mantova, pervenuto in data 12/12/2023 al prot. n°6418;

Ritenuto meritevole di approvazione il Piano per le Azioni Positive (PAP) 2024/2026, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Considerato che la finalità del sopraccitato PAP è quello di integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e di promuovere azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione. In particolare, nel detto piano, sono individuati gli obiettivi da conseguire, nonché le azioni da intraprendere per la loro realizzazione, per il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane nonché il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Richiamata la delibera di G.C. n. 4 del 12/01/2023 con la quale è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2023-2025;

Considerato che il Piano delle Azioni Positive valevole per il triennio 2024/2026 costituisce aggiornamento del precedente e che, pertanto, sarà inviata informativa sindacale alle rappresentanze territoriali e alla RSU dell'Ente, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022.

Preso atto che l'argomento di che trattasi rientra nelle competenze di questo Organo ai sensi dell'art. 48, terzo comma, del D. Lgs. n°267/2000, in quanto riconducibile a materia di organizzazione del personale.

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

Visti:

- la Legge n° 125/1991;
- il D. Lgs n° 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- il D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 c.d. “Codice delle Pari Opportunità”, come modificato dal D. Lgs. 25/01/2010 n.5;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 27 luglio 2007;
- la Direttiva 27 giugno 2019, n.2 del Ministro per pubblica amministrazione e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per i diritti e le pari opportunità;
- i CCNLL vigenti;

Richiamati:

- il D. Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n°33 del 14/03/2013 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n°118/2011 D. Lgs. n°118/2011, emanato in attuazione degli art. 1 e 2 della legge n°42/2009 e recante “*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi*” successivamente modificato dal D. Lgs. n°126/2014;

Richiamati:

- il vigente regolamento di contabilità armonizzata approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 23 del 04/04/2016;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 27/11/2023, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) – periodo 2024/2026 (art. 170, comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000);
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 06/02/2023, di approvazione del Bilancio di previsione per il periodo 2023/2025;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 06/02/2022 “*Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione anno 2023/2025*”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 15/11/2023 di approvazione dello schema di bilancio di previsione 2024/2026, in corso di approvazione da parte dell’Organo Consiliare; avente oggetto: “

Visto il parere favorevole espresso sulla proposta di deliberazione dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D. Lgs. n°267/2000 - T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE. LL., come ora modificato dalla lettera b) del comma 1 dell’art. 3 del D.L. n.174 del 10 ottobre 2012, conv. in L. n. 213/2012;

Con voti unanimi favorevoli

DELIBERA

1. **La premessa** è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241.
2. **Di approvare** il Piano triennale di Azioni Positive 2024-2026 del Comune di Casaloldo, di cui all’allegato A) al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
3. **Di dare atto che** del presente provvedimento verrà inviata informativa sindacale alle rappresentanze territoriali e alla RSU dell’Ente ai sensi dell’art.4 del vigente CCNL del 16/11/2022- Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2019/2021;
4. **Di dare atto**, altresì, che è stato acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia Mantova, registrato al prot. n°6418 in data 12/12/2023;
5. **Di specificare** che il presente Piano sarà inserito nella Sezione 3.1.1 “Obiettivi per il miglioramento della salute di genere” del PIAO 2024/2026;
6. **Di promuovere** il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PAP tramite le azioni ed iniziative in esso contenute.
7. **Di dare atto che** il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell’Ente;
8. **Di dichiarare**, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del T.U. delle leggi sull’ordinamento degli EE. LL. al fine di perseguire gli obiettivi proposti nel Piano di azioni positive.

Allegati:

- ALLEGATO A) Piano triennale di Azioni Positive 2024-2026.

Parere di regolarità tecnica:

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs 18 agosto 2000, n° 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

Casaloldo, li 18/12/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Graziella Scibilia

.....
Parere di regolarità contabile:

Si esprime parere FAVOREVOLE, in ordine alla regolarità contabile della proposta in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n°267 e successive modificazioni ed integrazioni.

Casaloldo, li 18/12/2023

IL RESP. DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Emanuela Ghidoni

Letto, confermato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE
F.to RASCHI DOTT.SSA EMMA

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to CERETTI DIEGO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to GRAZIELLA DOTT.SSA SCIBILIA

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

N°6 Reg. Pubblicazioni

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Responsabile dell'Albo, certifica che copia del presente verbale è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune il giorno **10/01/2024**, ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi e che, **in pari data, è stato comunicato ai Capigruppo Consiliari** ai sensi dell'art. 125 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvato con D.Lgs. n°267/2000

IL RESPONSABILE DELL'ALBO
F.to Mariarosa Compagnoni

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Graziella dott.ssa Scibilia

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata dichiarata **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134, c. 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.Lgs. n°267/2000

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Graziella dott.ssa Scibilia

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data 20/01/2024

per non aver riportato nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma, art.134, del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvata con D.Lgs. n°267/2000

Casaloldo, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Graziella dott.ssa Scibilia

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

Casaloldo, 29/01/2024

Il Segretario Comunale

Graziella dott.ssa Scibilia