



COMUNE DI CISTERNA D'ASTI

Provincia di Asti

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.1

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE. 2022-2024

L'anno **duemilaventidue**, addì **diciotto**, del mese di **gennaio**, alle ore **nove** e minuti **zero** nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
PELETTO RENZO	Sindaco	X	
BODDA MARIO	Vice Sindaco	X	
MO DANIELA	Assessore	X	
		Totale Presenti:	3
		Totale Assenti:	0

Assiste quale Segretario Generale **Dott. Carafa Vincenzo**.

Il Segretario comunale **Dott. Vincenzo Carafa** da atto che la Giunta avviene in modalità telematica ai sensi dell'articolo n. 73 del Decreto Legge n. 18 del 17 marzo 2020.

Il Segretario comunale **Dott. Vincenzo Carafa** da atto che il Vice Sindaco Bodda Mario e l'Assessore Daniela Mo partecipano telematicamente alla Giunta Comunale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **PELETTO RENZO** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

PARERI			
di cui all'art.49, 1° comma e 147 bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267			
Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità tecnica	Favorevole	18/01/2022	Dott. Carafa Vincenzo

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- le azioni positive sono misure temporanee speciali, che in deroga al principio di eguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne

- che l'articolo 48 del D.Lgs 198/2006 " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L.28 novembre 2005, n.246" prevede che: *"... Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le provincie, i comuni... predispongono 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma2, 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."*

DATO ATTO CHE l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla presenza femminile nelle posizioni apicali;

RITENUTO di formalizzare secondo la previsione del citato D.Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2022-2024;

VISTO il D.lgs 165/2001 "Testo unico Pubblico Impiego";

ACQUISITO il parere per la regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D.lgs 267/00 e s.m.i. inserito nel presente atto deliberativo;

CON VOTI unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 che si allega al presente atto (allegato A) che ne forma parte integrale e sostanziale.

2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

ALLEGATO A)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022 – 2024

Premessa

Il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicinate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Con il presente Piano l'Amministrazione Comunale, come già negli ultimi anni, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento senza discriminazione di genere. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario comunale in collaborazione con i Responsabili dei servizi. Si dà atto che nel corso del 2019 i dipendenti hanno partecipato a dei corsi di formazione.

L'amministrazione promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori e quindi facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Si dà atto che nel corso del 2019 non vi sono state richieste specifiche.

L'amministrazione tutela l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Si dà atto che nel corso del 2019 non vi sono state segnalazioni in merito.

1. Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:
 - 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
 - 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
 - 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
 - 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 - 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di

lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

6) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

In particolare, nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, si considerano più rilevanti i seguenti obiettivi:

2. Orari di lavoro

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, mediante l'utilizzo di tempi più flessibili consentendo personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

3. Sviluppo carriera e professionalità

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 creando un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno senza discriminazioni di alcun genere. Affidare incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

4. Commissioni di concorso

Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

5. Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale. Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

6. Monitoraggio e aggiornamento

Nel periodo di vigenza potranno essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
(PELETTO RENZO)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Carafa Vincenzo)

N. Reg. pubb.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Responsabile della gestione albo pretorio on line che la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna sul sito web istituzionale di questo Comune ove vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Cisterna d'Asti, li

IL RESPONSABILE GESTIONE ALBO PRETORIO ON LINE
(GALLINO Piera)

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si attesta che della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione, viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Prot. N.

Cisterna d'Asti, li

IL RESPONSABILE GESTIONE ALBO PRETORIO ON LINE
(GALLINO Piera)

ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 18.01.2022

] perché dichiarata immediatamente eseguibile, ex art. 134, 4° comma, del D.lgs. 267/2000.

] per la scadenza del termine di dieci giorni dalla pubblicazione ex art. 134, 3° comma, del D.lgs. 267/2000.

Cisterna d'Asti, li 18.01.2022

IL RESPONSABILE GESTIONE ALBO PRETORIO ON LINE
(GALLINO Piera)

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata sul sito web istituzionale di questo comune per 15 giorni consecutivi senza opposizioni.

Cisterna d'Asti, li _____

IL RESPONSABILE GESTIONE ALBO PRETORIO ON LINE
(GALLINO Piera)