

**COMUNE di CERETTO LOMELLINA**  
**(Prov. di Pavia)**

COPIA

N. 3 Reg. Del.

**Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale**

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246). APPROVAZIONE.**

L'anno DUEMILAVENTITTE addì DODICI del mese di GENNAIO alle ore 19,00, nella solita sala delle adunanze del Civico Palazzo, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge.

**RISULTANO:**

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX</b>	<b>----- PRESENTE</b>	<b>----- ASSENTE</b>
<b>Cattaneo Giovanni</b>	<b>Sindaco</b>	<b>X</b>	
<b>Porati Roberto</b>	<b>Vice Sindaco – Assessore</b>	<b>X</b>	
<b>Camerone Umberto</b>	<b>Assessore</b>	<b>X</b>	
	<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, passa alla trattazione dell'oggetto all'ordine del giorno.

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246). APPROVAZIONE**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**RICHIAMATO** il D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*", il quale prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**VISTO** che:

- l'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che: " .... Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, 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, 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";
- in caso di mancata adozione del piano triennale si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e nello specifico che "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

**RICHIAMATA:**

la Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

- la direttiva 4 marzo 2011 del Consiglio dei Ministri, recante "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";
- la Circolare n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che aggiorna ed integra le precedenti indicazioni fornite con le direttive di cui ai punti precedenti;

**CONSIDERATO** che le pubbliche amministrazioni devono rivestire un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione effettiva del principio di cui sopra e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale interpretando gli istituti anche di natura contrattuale al fine di agevolare la rimozione di forme di discriminazione;

**VISTO** che:

- in caso di mancata adozione dei piani delle azioni positive, le amministrazioni non possono procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- direttive e decisioni dell'Unione Europea prevedono, infatti, l'intrapresa da parte degli Stati membri di politiche, anche attraverso formulazioni di leggi e provvedimenti aventi contenuto normativo, ed attività che garantiscano l'attuazione del principio di parità e opportunità tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

**DATO ATTO** che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità tra tutti i dipendenti uomini e donne in servizio;

**VISTO** il Piano triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2023/2025, predisposto secondo le previsioni del citato D.Lgs 198/2006, che individua misure

specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate, che si allega alla presente, i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

**RAVVISATA** la necessità di procedere all'approvazione dello stesso;

**VISTO** il D.Lgs.18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii. (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali);

**VISTO** il D.lgs 165/2001 e s.m.i.;

**VISTA** la L. 28/12/2001 n. 448;

**VISTO** il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

**VISTO** e **PRESO ATTO** del parere favorevole di regolarità tecnica del Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.;

Con voti tutti favorevoli,

## DELIBERA

1. DI APPROVARE, per le motivazioni in premessa esplicite, il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità 2023/2025 che si allega al presente atto formandone parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246";
2. DI DARE INFORMAZIONE, in merito all'adozione della presente, ai soggetti sindacali di cui all'art.10, c.2, C.C.N.L.01.04.2000;
3. DI TRASMETTERE il Piano, per quanto previsto dalla normativa, alla Consigliera Provinciale di Parità;
4. DI DARE ADEGUATA pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
5. DI COMUNICARE l'adozione della presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000.
6. DI DICHIARARE la presente deliberazione, stante l'urgenza per le motivazioni di cui alle premesse, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Allegato alla delibera della G.C. n. 3 del 12/01/2022 avente per oggetto:  
**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246). APPROVAZIONE.**

PARERE EX ART.49 COMMA 1 DECRETO LEGISLATIVO 18/8/2000 N.267

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA

SI ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

Ceretto Lom.,li 12/01/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

\*\*\*\*\*

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario in relazione alle proprie competenze

ESPRIME

la coerenza della presente proposta di deliberazione con le linee programmatiche previste nel D.U.P., ai sensi dell'art. 2 del Regolamento Comunale di Contabilità

Ceretto Lom.,li 12/01/2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
f.to Pierangelo Villaraggia

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
f.to Dott. Giovanni Cattaneo

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio in data odierna per rimanervi in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ai sensi e per gli effetti dell'art.124 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267 e dall'art.32 comma 1 della legge 18/6/2009 n.69 e viene inoltre contestualmente trasmessa ai capigruppo consiliari come previsto dall'art.125 comma 1 del decreto legislativo 18/8/2000 n.267.

Ceretto Lom., li 17/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

E' copia conforme all'originale

Ceretto Lom., li 17/01/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione non è soggetta a controllo e pertanto è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_ per decorrenza del termine di cui all'art.134 del D.Lgs. 18/8/2000 n.267

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to dott. Gianlucio Maurizio Visco

Copia all'originale. Firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art.2 comma 3 del decreto legislativo n.39/1993. L'originale è agli atti dell'Ente.

**COMUNE di CERETTO LOMELLINA**  
**(Prov. di Pavia)**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**  
**2023-2025**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2023/2025**  
**ART. 48 D.LGS. N. 198/2006**

**“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA  
DELL’ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246”**

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” definisce le *“azioni positive”* quali *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Tali misure debbono essere articolate in piani, aventi durata triennale, predisposti, ai sensi dell’articolo 48 del medesimo provvedimento legislativo, da ogni Amministrazione dello Stato. 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. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio economici sottesi alle politiche delle pari opportunità richiedono una particolare e costante attenzione all’attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e alla opportunità di procedere ad eventuali correzioni in costanza del piano.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Sono misure *“speciali”* - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e *“temporanee”* in quanto necessarie intanto che si rileva una disparità di trattamento.

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 particolare, il suddetto Codice, all’art. 48, prevede la predisposizione anche da parte dei Comuni di cd. piani di azioni positive quali:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, 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;
- e) 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;

f) 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.

g) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, del Codice de quo, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, - "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

La direttiva 04 Marzo 2011 "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", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con la quale invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

La direttiva 26 giugno 2019, n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni", emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia. Le linee di azione che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate, pertanto, nella direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell'assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti. In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Ceretto Lomellina si propone di adempiere al predetto obbligo normativo, come sopra espresso, mediante la formulazione e successiva realizzazione delle azioni positive di seguito riportate:

### **AZIONI POSITIVE**

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



persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza

### **1) Nomina e formazione dei componenti del CUG in relazione alla problematica dei pari diritti.**

Finalità: Consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, una volta insediato.

AZIONE 1: Un'azione, da ritenersi prioritaria, di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

AZIONE 2. Attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro nonché strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

### **2) Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.**

Finalità: Evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali.

AZIONE 1: Porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

AZIONE 2: Interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*.

### **3) Sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità**

Finalità: Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità.

AZIONE 1: Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare.

AZIONE 2: Raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.).

### **4) Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.**

Finalità: Promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

AZIONE 1: Accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi e prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

AZIONE 2: Individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella

strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

#### **5) Formazione delle Commissioni di concorso/selezioni:**

Finalità: Garantire la presenza delle donne in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni.

AZIONE 1: Prevedere la presenza di genere maschile e femminile in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni in misura pari almeno ad 1/3, salvo motivata impossibilità.

AZIONE 2: In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

#### **6) Partecipazione a corsi di formazione qualificati:**

Finalità: Garantire a tutti i dipendenti, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

AZIONE 1: Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro. L'Obiettivo è l'aggiornamento del personale dipendente al fine di consentire una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere.

#### **7) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza:**

Finalità: Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano state assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

AZIONE 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

AZIONE 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

#### **8) Flessibilità di orario:**

Finalità: In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

AZIONE 1: Ferma restando la disciplina dei CCNL e delle disposizioni regolamentari sull'Orario di Lavoro e di Servizio si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato:

### **QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI CERETTO LOMELLINA AL 31 DICEMBRE 2022**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Totale</b>
<b>Donne</b>	0	0	0	0
<b>Uomini</b>	1	0	0	1
<b>Totale</b>	1	0	0	1

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
<b>Totale</b>	0	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Comunale	Donne	Uomini
<b>Totale</b>	0	1

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, perché il genere femminile non è presente.

### **OBIETTIVI**

Gli obiettivi che il Comune di Ceretto Lomellina intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Durata del piano:** 3 anni per il triennio 2023/2025

**Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutti i dipendenti sulla rete del Comune di Ceretto Lomellina.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.