



COMUNE DI ANZOLA D'OSSOLA

Provincia del Verbano Cusio Ossola

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 8 in data 26-01-2023

Oggetto: PARITA' UOMO-DONNA: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025.

L'anno duemilaventitre addì ventisei del mese di Gennaio alle ore 14:30 nella SEDE COMUNALE, convocata dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla normativa vigente, all'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
MELLONI ANDREA	SINDACO	X	
BIANCHI TOMMASO	VICE-SINDACO	X	
FERRARIS GIADA	ASSESSORE		X
Presenti – Assenti		2	1

Assiste all'adunanza, con le funzioni previste dall'art.97 comma 4, a) del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, il Segretario Comunale Dott. GIOVANNI BOGGI, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. ANDREA MELLONI – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

RICHIAMATI:

- la legge 10.04.1991 n. 125: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”;
- il D.Lgs. 23.05.2000 n. 196: “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della L. 17.05.1999 n. 144;
- il D.Lgs. 11.04.2006 n. 198: “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della L. 28.11.2005 n. 246” che ha abrogato le precedenti disposizioni normative;

RICHIAMATI inoltre:

- l’art. 48 del D.Lgs. 198/2006 che testualmente cita: “ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, commi 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le provincie, i comuni e gli altri enti pubblici non economici ... (omissis) ... predispongono piani 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 sotto rappresentate, ai sensi dell’art. 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l’eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165”;
- l’art. 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 che, a sua volta, così recita: “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”;
- l’art. 7, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, il cui dettato recita: “Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”;
- l’art. 57, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 che testualmente recita: “Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
 - a) riservino alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all’art. 35 comma 3, lettera e);
 - b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzioni Pubblica;
 - c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
 - d) possono finanziare programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati pari opportunità nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

CONSIDERATO che il piano di azioni positive 2023 – 2025 del Comune di Anzola d’Ossola, da un lato si pone come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente e si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

- proseguire nelle iniziative che, di fatto, sono già state intraprese ed attuate a prescindere dalla formale adozione del Piano Azioni Positive;
- prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla preponderante presenza femminile tra il personale dipendente del Comune;

PRESO ATTO:

- della dotazione organica del Comune di Anzola d'Ossola;
- che la percentuale delle lavoratrici, oggi, è pari al 75%;

RITENUTO pertanto di dover approvare il piano delle azioni positive;

RAMMENTATO che negli anni decorsi si è provveduto a mettere in atto misure idonee a favorire la parità uomo – donna attraverso:

0B7 la riformulazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico degli uffici con previsione della cosiddetta flessibilità

0B7 la garanzia, nelle commissioni dei pubblici concorsi, della presenza di almeno una componente donna

0B7 l'inclusione della stesura dei bandi di selezione, della previsione di garantire la pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al posto di lavoro, ai sensi della legge 10.04.1991 n. 125

0B7 la garanzia della massima fruibilità degli istituti normativi e contrattuali inerenti i congedi parentali e di maternità

PRECISATO che il comune di Anzola d'Ossola, avendo in dotazione organica meno di quindici dipendenti, non è tenuto ad alcuna forma di collocamento obbligatorio ai sensi della legge n. 68/1999;

DATO il parere favorevole di regolarità tecnica, di cui all'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 e s.m.i.;

LA GIUNTA COMUNALE

Ad unanimità dei voti espressi dai presenti ai sensi di legge

D E L I B E R A

1. Di approvare, per il triennio 2023 – 2025 il seguente piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne:

DESCRIZIONE AZIONI POSITIVE

ASSUNZIONI

Nella organizzazione di eventuali corsi di preparazione per le selezioni saranno tenute presenti le eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna, specialmente se riferite all'allattamento dei figli, all'assistenza di persone anziane e/o dei disabili.

COMMISSIONI PER CONCORSI

Sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna.

PROGRAMMI PER LE SELEZIONI

Nelle selezioni, ove possibile e compatibilmente con le necessità operative del posto da ricoprire, saranno fissati i criteri di valutazione finalizzati a valorizzare le competenze e i ruoli della donna.

PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA

Nella progressione della carriera dei dipendenti sarà garantita la parità di trattamento nella designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione.

CORSI PROFESSIONALI

Sarà incoraggiata la presenza nella donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dal comune.

ORARI DI LAVORO

Ferme restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza e le necessità organizzative dell'amministrazione comunale, si valuterà l'attuazione di forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentono di conciliare l'attività lavorativa delle donne con impegni di carattere familiare.

ASSUNZIONI STRAORDINARIE

Per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire il riequilibrio eventuale nella rappresentanza delle donne.

2. Di dare comunicazione della presente deliberazione alle rappresentanze sindacali unitarie.

3. Dare atto che mediante successiva e separata votazione la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile del Servizio interessato attesta, ai sensi dell'articolo 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del relativo *Regolamento comunale sui controlli interni*, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare.

Parere Favorevole

Data: 27-01-2023

Il Responsabile del Servizio
ROSSANA BELTRAMI

VISTO/PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile del Servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 147-bis, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000 e del relativo Regolamento comunale sui controlli interni, comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, rilascia:

Parere Favorevole

Data: 27-01-2023

Il Responsabile del servizio finanziario
Rossana Beltrami

Il presente verbale viene così sottoscritto.

Il Segretario Comunale
f.to dott. GIOVANNI BOGGI

Il Presidente della Seduta
f.to dott. ANDREA MELLONI

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del DLgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i (CAD)„ il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa. Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Anzola D'Ossola ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.