

COMUNE DI GARBAGNA NOVARESE
Provincia di Novara

Copia

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 15

OGGETTO :

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

L'anno **duemilaventi**, addì **ventisette**, del mese di **novembre**, alle ore **diciotto** e minuti **quarantacinque**, nella sala delle riunioni.

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

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
TREVISAN FABIANO	Sindaco	X	
MANZIN ELISA	Vicesindaco	X	
LICCARDO DOMENICO	Assessore	X	
Totale		3	0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor **Dr. ARMANDO PASSARO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **TREVISAN FABIANO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Delibera G.C. n. 15 del 27/11/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che :

- il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’art. 48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;

- il summenzionato art. 48 d.lgs. n. 198/2006, riformando l’art. 7 co. 5 d. lgs. 23 maggio 2000, n. 196, ha precisato come sia necessario:

1) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

2) assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art. 7, c. 1 sulla “gestione delle risorse umane” d.lgs. n. 165/2001);

3) garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:

a) riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art. 35, c. 3, lett. e) del medesimo d.lgs.n. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;

b) adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;

c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare,

d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

CONSIDERATO che:

- con 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, si richiamava 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 specificava 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 avevano 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 invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

- recentemente il Ministro per la Pubblica Amministrazione con la Direttiva n. 1/2019 “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorie di categorie protette. Art. 35 e 39 e seguenti del d.lgs n. 165/2001 – L. n. 68/1999 – L. n. 407/1998 – L. n. 25/2011” ha ricordato il ruolo in tale ambito del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di

chi lavora e contro le discriminazioni, introdotto dall'art. 21 della L. n. 183/2010 "Collegato al lavoro";

- la Direttiva ministeriale n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni" (G.U. n. 184 del 07.08.2019) 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;

PRECISATO che l'adozione del piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

RICORDATO che con propria deliberazione n.15 del 26/11/2020 si è proceduto ad approvare il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022;

ATTESO che il presente provvedimento non richiede parere di regolarità contabile, in quanto lo stesso non comporta assunzione di oneri finanziari;

ACQUISITO il parere in ordine alla regolarità tecnica, a norma dell'art. 49 d.lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.;

Con voti favorevoli unanimi resi ed espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive a favore delle pari opportunità per il triennio 2020/2021/2022, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

2. DI INCARICARE l'ufficio competente affinché provveda :

→ a rendere disponibile il contenuto del presente atto a tutto il personale dipendente;

→ a trasmettere copia della deliberazione alle organizzazioni sindacali territoriali maggiormente rappresentative;

→ a pubblicare il Piano delle Azioni Positive 2020/2021/2022 sul sito istituzionale comunale, nella sezione Amministrazione Trasparente;

3. DI DICHIARARE, con separata ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE
(F.to TREVISAN FABIANO)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dr. ARMANDO PASSARO)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi al partire dal 02-dic-2020

Garbagna Novarese, li 02-dic-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dr. ARMANDO PASSARO)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art.134 comma 3 D.Lgs.267/00)

Divenuta esecutiva in data _____

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 del D.lgs 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno di pubblicazione.

Garbagna Novarese, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr. ARMANDO PASSARO)

E' copia conforme all'originale in carta semplice per uso amministrativo

li, 02-dic-2020

Il Segretario Comunale
Dr. ARMANDO PASSARO