



COMUNE DI MOMPANTERO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 2

**OGGETTO : AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
TRIENNIO 2021/2023**

L'anno duemilaventuno, addì ventuno, del mese di gennaio, alle ore diciassette e minuti trenta, tramite whatsapp, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale della quale sono membri i Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. FAVRO PIERA - Sindaco	Sì
2. LESCHIERA SIMONE - Assessore	Sì
3. BRAIDA BRUNO PIERA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Presiede la seduta il SINDACO – **FAVRO PIERA**

(con intervento di tutti gli Assessori in videoconferenza) in adempimento alle disposizioni normative nazionali che dispongono la limitazione degli spostamenti sul territorio nazionale, al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e allo scopo di evitare la presenza congiunta del Sindaco, degli Assessori, e del Segretario comunale presso la sede municipale, la Giunta Comunale di Mompantero si è riunita con modalità telematica attraverso collegamento WHATSAPP.

Sono collegati in videoconferenza dalle postazioni in remoto nelle persone dei Signori:

- **Piera Favro (Sindaco)**
- **Simone Leschiera** (Vicesindaco)
- **Piera Braida Bruno** (Assessore)

Il Presidente, rilevata la partecipazione di tutti gli Assessori, dichiara validamente costituita l'adunanza con la partecipazione del Segretario dott.ssa Marcella Di Mauro sempre via WHATSAPP.

Premesso che, in ossequio alla normativa di cui al 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", 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, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro;

Visto il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";

Visti gli articoli: 1, c. 1, lettera c) ed art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che dispongono che le pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, 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 fra vita professionale e vita familiare;

Visto l'art. 48 del citato D. Lgs. n. 198/2006, recante: "azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" (D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5) che così recita: "ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 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. 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";

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, 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;

- il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la Direttiva 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) 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 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, anche tramite il CUG, 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.

Atteso che l'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

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, pena l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

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;

Richiamati:

- il Piano Azioni positive triennio 2019/2021 approvato con delibera di GC n. 3 in data 11/02/2019;
- il Piano Azioni positive triennio 2020/2022-Aggiornamento 2020, approvato con delibera di GC n. 7 in data 12/03/2020;

Atteso che il Comune di Mompantero è caratterizzato da un numero esiguo di dipendenti che registra alla data del 01.01.2021 una rappresentanza maschile pari a n° 2 unità, e una rappresentanza femminile pari a n° 2 unità ;

Atteso che anche per l'anno 2021 si valuta opportuno confermare e ulteriormente rafforzare i contenuti e le azioni e gli obiettivi del PAP approvato per il triennio 2020/2022;

Visto il documento allegato “Aggiornamento Piano delle Azioni Positive triennio 2021/2023” e ritenuto meritevole di approvazione formale dello stesso;

Visto il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in particolare l'art. 48;

Visto il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.i.;

Visti i vigenti C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Accertata la competenza della Giunta Comunale in ordine all'adozione del presente atto deliberativo ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

Acquisito il parere espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. n°267/00 dal Segretario Comunale quale proponente in merito alla regolarità tecnica;

Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese per assenso verbale;

DELIBERA

Per tutte le motivazioni riportate nella premessa narrativa richiamate a formare parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

1. Di approvare l'Aggiornamento al Piano delle Azioni Positive, triennio 2021/2023, ai sensi della direttiva 2 /2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, dando atto che si confermano e si rafforzano i contenuti e le azioni del Pap approvato con delibera GC n. 7/2020 ritenendo gli stessi conformi agli obiettivi della normativa e confacenti alla realtà di questo Comune,.
2. Di dare atto che il presente piano delle azioni positive costituisce allegato al Piano delle Performance che verrà redatto a seguito della approvazione del Bilancio di Previsione 2021/2023;
3. Di dare atto che della adozione del presente Piano verrà data informazione alle OO.SS (R.S.U.) ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. in data 1.4.1999 e alla Consiglieria per le Pari Opportunità per della Città Metropolitana di Torino;
4. Di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".
5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs 267/00 per l'urgenza di provvedere alla approvazione del PAP, con una seconda distinta votazione palese che dà esito unanime favorevole.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
FAVRO PIERA

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
Dr.ssa Marcella Di Mauro
