



COMUNE DI CODIGORO
PROVINCIA DI FERRARA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 72 del 01/06/2022

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

L'anno **duemilaventidue** il giorno **uno** del mese di **giugno** alle ore **14:30** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale convocata dal Sindaco con apposito avviso. Sono presenti:

ZANARDI ALICE	Sindaco	Presente
FABBRI FRANCESCO	Vice-Sindaco	Presente
ADAMI STEFANO	Assessore	Presente
FERRETTI GRAZIELLA	Assessore	Presente
BONAZZA SAMUELE	Assessore	Presente
GRAZIANI SIMONETTA	Assessore	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Partecipa il Segretario Generale MONTEMURRO FRANCESCO.

Presiede il Sindaco ZANARDI ALICE che, accertato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare la seguente proposta di deliberazione:

**PROPOSTA DI
DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 415 / 2022**

SEGRETARIO GENERALE - SERVIZI DI STAFF
SERVIZIO SEGRETERIA

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024
--

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 11/04/2022, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2022 ed il Bilancio Pluriennale 2022/2024;

- con deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 13/04/2022, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il P.E.G. per l'esercizio finanziario 2022 e pluriennale 2022/2024 limitatamente all'assegnazione delle risorse finanziarie;

Premesso altresì che:

- il D.lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale, all'art. 48, prescrive che siano redatti 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;

- la Legge 28 novembre 2005, n. 246 sulla "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005" che, all'art. 6, ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006, un decreto legislativo "per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell'individualizzazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, anche per realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'art. 117 della Costituzione";

- il D.lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale riformando l'art. 7, co.5 del D.lgs 23 maggio 2000, n. 196, ha precisato, all'art. 48, come sia necessario:

- “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” (art. 1, co.1, let c) del d. lgs 30 marzo 2001, n. 165)” sulle “finalità ed ambito di applicazione” delle “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

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

- 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, co.3 let e) del medesimo d.lgs 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 ricoprano 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 a favorirne la partecipazione”, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

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

Visto l’art. 48 dello stesso decreto legislativo, che prevede come siano predisposti tali “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’art. 42, co. 2, let. D) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Vista la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica amministrazione e per i Diritti e le Pari opportunità datata 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (G.U. n. 173 del 27 luglio 2007) che specifica la finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità e che assume come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”;

Visto l'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183 intitolato "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" che impone l'obbligo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" – C.U.G. – che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

Richiamata la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità;

Visto il DL n. 80/2021 convertito da L. 6.8.2021 n. 113, che introduce all'art. 6 il "Piano Integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.) di durata triennale, che ogni anno le pubbliche amministrazioni sono tenute ad aggiornare, il quale definisce tra l'altro "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi";

Dato atto che nelle more dell'approvazione del P.I.A.O. , si rende utile provvedere ad aggiornare il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in continuità con il precedente piano triennale 2021-2023, e che rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;

Visto che con determinazione dirigenziale n. 223 del 13/05/2020 si è proceduto al rinnovo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) nonché alla sostituzione di componenti cessati, giusta determina dirigenziale nr. 169 del 11/05/2022;

Vista la proposta di piano triennale di azioni positive allegato alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Visto l'art. 23, c.1, lett d del D.L. n. 33 del 14/03/2013, che prevede la pubblicazione, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito web del Comune, dei dati indicati nell'art. Medesimo;

Premesso che:

- il D.lgs 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale, all'art. 48, prescrive che siano redatti 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;

- la Legge 28 novembre 2005, n. 246 sulla "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005" che, all'art. 6, ha delegato il Governo ad adottare, entro la fine del 2006,

un decreto legislativo “per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, nel rispetto del principio dell’individualizzazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, anche per realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell’art. 117 della Costituzione”;

-il D.lgs 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale riformando l’art. 7, co.5 del D.lgs 23 maggio 2000, n. 196, ha precisato, all’art. 48, come sia necessario:

- “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” (art. 1, co.1, let c) del d. lgs 30 marzo 2001, n. 165)” sulle “finalità ed ambito di applicazione” delle “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

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

- 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, co.3 let e) del medesimo d.lgs 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 ricoprano 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 a favorirne la partecipazione”, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

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

Visto l’art. 48 dello stesso decreto legislativo, che prevede come siano predisposti tali “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’art. 42, co. 2, let. D) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Vista la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica amministrazione e per i Diritti e le Pari opportunità datata 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (G.U. n. 173 del 27 luglio 2007) che specifica la finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità e che assume come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”;

Visto l'art. 21 della l. 4 novembre 2010, n. 183 intitolato “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” che impone l'obbligo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” – C.U.G. – che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

Richiamata la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità;

Visto il DL n. 80/2021 convertito da L. 6.8.2021 n. 113, che introduce all'art. 6 il “Piano Integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.) di durata triennale, che ogni anno le pubbliche amministrazioni sono tenute ad aggiornare, il quale definisce tra l'altro “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi”;

Richiamata la propria deliberazione nr. 8 del 27/01/2021 di approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023;

Dato atto che nelle more dell'approvazione del P.I.A.O. , si rende utile provvedere ad aggiornare il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in continuità con il precedente piano triennale 2021-2023, e che rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;

Visto che con determinazione dirigenziale n. 223 del 13/05/2020 si è proceduto al rinnovo dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) nonché alla sostituzione di componenti cessati, giusta determina dirigenziale nr. 169 del 11/05/2022;

Vista la proposta di piano triennale di azioni positive allegato alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Dato atto che è stato acquisito il parere favorevole del C.U.G. dell'Ente (nota del 26/05/2022, prot. nr. 9188), della Consigliera Provinciale di Pari Opportunità (e-mail del 26/05/2022 prot. gen. nr. 9207), e sentite le OO.SS. e R.S.U in data 23/05/2022;

Visto l'art. 23, c.1, lett d del D.L. n. 33 del 14/03/2013, che prevede la pubblicazione, nell'apposita sezione “Amministrazione trasparente” del sito web del Comune, dei dati indicati nell'art. medesimo;

Ritenuto di dichiarare, con separata votazione, espressa in forma palese, l'immediata eseguibilità dell'atto ex art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000, stante la necessità di rendere immediatamente utilizzabile la sala sopracitata per la costituzione delle unioni civili;

Dato atto che il controllo di regolarità amministrativa e contabile di cui agli articoli 49 e 147/bis del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, è esercitato con la sottoscrizione digitale del presente atto e dei pareri e visti che lo compongono;

DELIBERA

1. di approvare l'aggiornamento al Piano delle Azioni Positive, triennio 2022/2024, 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 da ultimo con delibera GC n. 08 del 27/01/2021 ritenendo gli stessi conformi agli obiettivi della normativa e confacenti alla realtà di questo Comune, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento;
3. di inviare copia del presente atto al Comitato Unico di Garanzia ed alla Consiglieria di Parità della Provincia di Ferrara per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
4. di pubblicare all'albo pretorio on-line e nelle apposite sottosezioni della pagina "Amministrazione trasparente" del sito web del Comune di Codigoro;
5. di dichiarare, con separata votazione, espressa in forma palese, l'immediata eseguibilità dell'atto ex art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000, stante l'urgenza di procedere, all'attuazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale.

Il Responsabile del Settore
(MONTEMURRO FRANCESCO)

*(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)*

Udita l'illustrazione della proposta il Presidente apre il dibattito.

Esaurito il dibattito il Presidente pone in votazione la proposta di deliberazione innanzi riportata.

La proposta, con voti unanimi espressi in forma palese, è approvata.

Successivamente, il Presidente pone in votazione la dichiarazione di immediata eseguibilità dell'atto ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Con voti unanimi espressi in forma palese, si dichiara il presente atto immediatamente eseguibile.

Il presente verbale, redatto dal Segretario Generale, viene sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL Sindaco
ZANARDI ALICE

IL Segretario Generale
MONTEMURRO FRANCESCO



COMUNE DI CODIGORO

PROVINCIA DI FERRARA

Proposta N. 2022 / 415
SERVIZIO SEGRETERIA

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO
2022/2024

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 30/05/2022

IL DIRIGENTE
MONTEMURRO FRANCESCO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CODIGORO

PROVINCIA DI FERRARA

Proposta N. 2022 / 415
SERVIZIO SEGRETERIA

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO
2022/2024

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ED ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi degli artt. 49, 147, comma 1 e 147-bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000n, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, si attesta la regolarità contabile del presente atto in relazione agli effetti diretti e/o indiretti che lo stesso produce sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente esprimendo parere *FAVOREVOLE*

Lì, 30/05/2022

IL DIRIGENTE
MONTEMURRO FRANCESCO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)