

OGGETTO: PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019-2021

LA GIUNTA COMUNALE

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";

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", la quale, 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'azione propositiva e propulsiva, ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Preso atto che gli obiettivi del D.Lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
- divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
- divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31);

Atteso che l'adozione del P.A.P. non deve essere 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;

Vista la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, depositata 11 luglio 2012, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche, compresi gli enti locali, individua come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel D.Lgs. 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");

Precisato che trattasi di un adempimento che, come rammenta e ammonisce la Corte dei conti, determina sanzioni poste, in tema di organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche, del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, tra le quali si annovera il divieto di assunzione di nuovo personale;

Preso atto che, in relazione al disposto dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, e dell'articolo 48 comma 1 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198, è fatto obbligo a questo Comune di predisporre "piani di azione positive tendenti 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";

Considerato che la finalità di detti piani è quella di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, laddove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi;

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni n. 30 in data 28/04/2016, n. 11 in data 20/02/2017, n. 70 in data 18/12/2017 e n. 10 del 18/02/2019 con cui si è dato atto dell'osservanza dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246" rispettivamente per gli anni 2016-2017-2018-2019;

Accertato che comunque la situazione del Comune di Busano registra alla data del 01.01.2019 una rappresentanza maschile pari a n° 3 unità, e una rappresentanza femminile pari a n° 3 unità;

Visto il documento allegato "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021" 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;

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

1. Di approvare il Piano delle Azioni Positive, triennio 2019/2021, ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.5.2000 n. 196 e dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs 198/2006.
2. 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 Consigliera per le Pari Opportunità per della Città Metropolitana di Torino;
3. Di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".
4. 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.