	<b>Comune di Borgo Ticino</b> <i>codice Ente C_C816</i>		<b>Giunta Comunale (G.C.)</b>	
			<b>Nr.</b> <b>4</b>	<b>Data</b> <b>14/01/2021</b>
	<b>OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BORGIO TICINO PER LE PARI OPPORTUNITA' UOMO DONNA PER IL TRIENNIO 2021 - 2023.</b>			

## Deliberazione di Giunta Comunale

Oggetto:

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BORGIO TICINO PER LE PARI OPPORTUNITA' UOMO DONNA PER IL TRIENNIO 2021 - 2023.**

**Originale**

L'anno 2021 addì 14 del mese di Gennaio alle ore 15.30, convocata nei modi prescritti, nella solita sala del Municipio è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

1) <b>Marchese Geom. Alessandro</b>	<b>Sindaco</b>	<b>SI in videoconferenza</b>
2) <b>Viceconti Carmen</b>	<b>Consigliere_Ass</b>	<b>AG</b>
3) <b>Gallo Fabiola</b>	<b>Consigliere_Ass</b>	<b>SI</b>
4) <b>Mastroianni Maria</b>	<b>Assessore</b>	<b>SI</b>
5) <b>Gugliotta Michele</b>	<b>Assessore</b>	<b>SI in videoconferenza</b>

Assiste il Segretario Comunale Regis Milano Dr. Michele che verbalizza.

Riconosciuta la validità della seduta il Sig. Marchese Geom. Alessandro, nella sua qualità di Sindaco.

Assunta la Presidenza e dichiarata aperta la seduta, invita la Giunta Comunale a deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

La seduta si è tenuta in presenza e/o videoconferenza mediante l'ausilio dell'applicazione skype come previsto dal decreto sindacale n. 12 in data 16.11.2020, ai sensi della normativa vigente per la prevenzione della pandemia Covid 19.

OGGETTO. AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BORGIO TICINO PER LE PARI OPPORTUNITA' UOMO DONNA PER IL TRIENNIO 2021 - 2023.

#### LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.° 198 - *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* - all'art. 48 impone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 – *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche* – emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Preso atto:

- che con propria deliberazione della Giunta Comunale n. 22 in data 07.02.2017, dichiarata immediatamente esecutiva, è stato approvato il “Piano di azioni positive del Comune di Borgo Ticino per le pari opportunità tra uomo e donna per il triennio 2017/2019”, il cui testo è stato allegato a detta deliberazione come integrante e sostanziale;
- che con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 113 in data 11.07.2017, dichiarata immediatamente esecutiva, è stato approvato l'aggiornamento al “Piano di azioni positive del Comune di Borgo Ticino per le pari opportunità tra uomo e donna per il triennio 2018/2020”, riconfermando il testo già formulato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22/2017 su citata;
- che con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 87 in data 10.07.2018, dichiarata immediatamente esecutiva, è stato approvato l'aggiornamento al “Piano di azioni positive del Comune di Borgo Ticino per le pari opportunità tra uomo e donna per il triennio 2019/2021”, riconfermando il testo già formulato con deliberazione della Giunta Comunale n. 113/2017 su citata;

Ritenuto di aggiornare il suddetto piano per il triennio 21/23 e di concentrare l'attività in termini di azioni positive, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell'Ente, verso i seguenti obiettivi:

- 1) garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- 2) promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento;
- 3) favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e del tempo di lavoro, e l'utilizzo di forme di flessibilità oraria, finalizzate a favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- 4) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Considerato che non sono peraltro intervenute variazioni significative rispetto al piano approvato con la richiamata deliberazione G.C. n. 87/2018;

Ritenuto necessario prevederne comunque l'aggiornamento per il triennio 2021-2023;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n.° 267 e s.m.i. dal Responsabile di servizio;

Atteso che il presente atto può prescindere dal parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti che possano incidere sulla situazione economico/finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Con voti unanimi, espressi per alzata di mano.

### **DELIBERA**

- 1) Di approvare l'aggiornamento al "Piano di azioni positive del Comune di Borgo Ticino per le pari opportunità tra uomo e donna per il triennio 2021/2023" riconfermando sostanzialmente il testo già formulato con deliberazione della Giunta comunale n. 87/2018 citata in narrativa;
- 2) Di trasmettere copia del presente atto alle R.S.U. ed alle Organizzazioni sindacali per quanto di competenza;
- 3) Di dichiarare con successiva votazione unanime favorevole immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., onde procedere con tempestività ai successivi adempimenti.

ALLEGATO A) DELIBERAZIONE G.C. N. 04 IN DATA 14.01.2021

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2014/2016  
(Art. 48 Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 98 e s.m.i.)

Premessa.

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 e s.m.i. prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, debbano predisporre piani triennali 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 tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento nelle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento di quanto su previsto, trova quindi applicazione, a titolo di sanzione l'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

DATO ATTO:

- che con propria ultima deliberazione della Giunta Comunale n. 22 in data 07.02.2017, dichiarata esecutiva, è stato approvato il "Piano di azioni positive del Comune di Borgo Ticino le pari opportunità tra uomo e donna per il triennio 2017/2019;

- che con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 113 in data 11.07.2017, dichiara immediatamente esecutiva, è stato approvato l'aggiornamento al "Piano di azioni positive del Comune di Borgo Ticino per le pari opportunità tra uomo e donna per il triennio 2018/2020", riconfermando il testo già formulato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22/2017 su citata

- che con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 87 in data 10.07.2018, dichiara immediatamente esecutiva, è stato approvato l'aggiornamento al "Piano di azioni positive del Comune di Borgo Ticino per le pari opportunità tra uomo e donna per il triennio 2019/2021", riconfermando il testo già formulato con deliberazione della Giunta Comunale n. 113/2017 su citata;

Situazione attuale:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 01.01.2021), presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B3	Cat. B	Totale
Donne:	2	7	1	1	11
tempo pieno	1	7	1	0	9
tempo ridotto	1	0	0	1	2
Uomini	1	2	2	0	5
tempo pieno	1	2	2	0	5
tempo ridotto	0	0	0	0	0

Tra i Responsabili di Area, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i. risultano n. 2 donne.

Si da atto, pertanto, che non occorre favorire l'equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11.04.2006, n. 198 e s.m.i. in quanto la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.

Obiettivi ed azioni positive del piano:

Di seguito vengono indicati gli obiettivi da attuare e le azioni positive da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati:

Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento alla genitorialità, attraverso:

- l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
- il consolidamento della Banca delle Ore al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi;
- il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti concordati;
- il consolidamento dell'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri;
- azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia;
- il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.

Sviluppo carriera e professionalità prevedendo:

- opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;

Commissioni di concorso e bandi di selezione:

- in tutte le commissioni esaminatrice dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

=====



# Pareri

Comune di Borgo Ticino

## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021** / 3

Ufficio Proponente: **Ufficio Segreteria**

Oggetto: **AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BORGIO TICINO PER LE PARI OPPORTUNITA' UOMO DONNA PER IL TRIENNIO 2021 - 2023.**

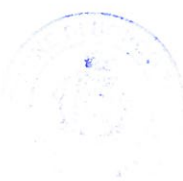
## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Segreteria)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/01/2021



Il Responsabile di Settore  
Dott. Regis Milano Michele

## Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere -----.

Sintesi parere: Parere non necessario

Data 12/01/2021




Responsabile del Servizio Finanziario

Gnemmi Sabina

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE

Marchese Geom. Alessandro



IL SEGRETARIO COMUNALE

Regis Milano Dr. Michele



REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art. 124 comma 1° D.Lgs. 18.8.2000, n° 267)

N° R.P.

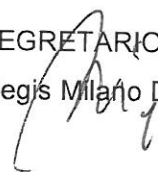
Certifico io sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 21/01/2021 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Addì 21/01/2021.....



IL SEGRETARIO COMUNALE

Regis Milano Dr. Michele



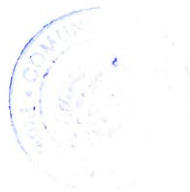
CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ (Art. 126 comma 1° D.Lgs. 18.8.2000, n° 267)

Si certifica che la suddetta deliberazione è divenuta esecutiva/esequibile il 14/01/2021

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134, comma 3, del D.Lvo 18/08/2000 n. 267;

perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lvo 18/08/2000 n. 267;

Borgo Ticino, li 21/01/2021.....



IL SEGRETARIO COMUNALE

Regis Milano Dr. Michele

