

DELIBERAZIONE DEL PRESIDENTE

N. 117 DEL 20/09/2023

OGGETTO: ADESIONE ALLA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO

L'anno **2023**, addì **20** del mese di **settembre** alle ore **17:15**, nella sala delle adunanze del palazzo provinciale il Presidente MAGRINI MARCO con la partecipazione del Segretario Generale LOCATELLI CLAUDIO adotta il seguente provvedimento:

IL PRESIDENTE

Con i poteri conferiti dalla Legge n. 56/2014 che disciplina le competenze dello stesso "... rappresenta l'Ente, convoca e presiede il Consiglio Provinciale e l'Assemblea dei Sindaci, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti; esercita le altre funzioni attribuite dallo Statuto"

Visto lo statuto della Provincia di Varese adottato dal Consiglio Provinciale nella seduta del 30 luglio 2019 con deliberazione n. 29 ed in particolare l'art. 14 "Elezioni e competenze" e l'art. 15 "Atti Presidenziali";

Visti:

- la Costituzione della Repubblica Italiana, e in particolare gli articoli 3, 37, 51 e 117;
- l'articolo 1, comma 85 della Legge n. 56 del 7/4/2016 che individua tra le funzioni fondamentali delle Province il "controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale";
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Testo unico sul Pubblico impiego" con le modifiche e integrazioni del D.lgs. 27 ottobre 2009 n.150;
- la Direttiva n. 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5/7/2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i.;
- la Direttiva Ministeriale del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- il Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro "Italia 2020", Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Presidenza Consiglio dei Ministri – Ministro per le Pari Opportunità del dicembre 2009;
- il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5/2010 - Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Comunicazione della Commissione "Europa 2020 - Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", 3 marzo 2010;
- l'articolo 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" della L. n. 183 del 4/11/2010;
- la Direttiva Ministeriale del 4 marzo 2011 "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";
- la Direttiva Ministeriale n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che sostituisce la Direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna la Direttiva del 4 marzo 2011 sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;
- la Convenzione di Istanbul e l'autorizzazione, del 27 settembre 2012, da parte del Parlamento alla ratifica, che ha portato alla Legge n. 77/2013 pubblicata in G.U. il 1° luglio 2013;
- la Legge 23 novembre 2012, n. 215. Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni;
- la Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

Considerato che nel loro combinato disposto promuovono e sanciscono la parità di genere e la pari opportunità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego e il contrasto della violenza di genere in quanto violazione dei diritti umani e forma di discriminazione contro le donne;

Richiamati:

- il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia approvato con deliberazione di Giunta Provinciale P.V. n. 8 del 10/01/2012;
- il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori approvato con riunione deliberativa del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta P.V. n. 148 del 13/05/2013;

Richiamati altresì:

- la Delibera Presidenziale n. 174 del 17/7/2019 di designazione della Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Varese ed il conseguente Decreto di nomina del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 05/10/2020 (mandato 2020/2024);

- la Determinazione dirigenziale n. 253 del 17/02/202 di nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Varese;
- il Decreto Presidenziale n. 163 del 08/07/2021 di nomina del Consigliere di Fiducia;
- la determinazione dirigenziale n. 1604 del 16/09/2021 di istituzione dello Sportello d'Ascolto

Premesso che:

- l'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo sostenibile prevede una serie di obiettivi di sviluppo anche per quanto concerne il benessere, le pari opportunità, l'inclusione sociale.

Nello specifico:

- Obiettivo 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze;
 - Obiettivo 8 - Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti;
 - Obiettivo 10 - Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi;
- dal 2004 in Europa sono state istituite 26 Carte della diversità. Forniscono sostegno e promuovono le migliori pratiche nella gestione della diversità a migliaia di grandi imprese multinazionali, PMI, enti pubblici e organizzazioni senza scopo di lucro;
 - la Commissione Europea ha riconosciuto il ruolo delle Carte della Diversità nel contribuire concretamente a combattere la discriminazione sul luogo di lavoro e a promuovere l'equità, istituendo la Piattaforma Europea delle Diversity Charters per favorire lo scambio di buone prassi tra le organizzazioni promotrici e sviluppare iniziative sinergiche;
 - le Carte sono organizzate a livello nazionale, una per ciascun paese e congiuntamente sono state sottoscritte da oltre 15.400 firmatari (aziende pubbliche e private, ONG e sindacati), in rappresentanza di 17 milioni di dipendenti;
 - le 26 Carte sono esposte nella Piattaforma UE delle Carte della diversità e hanno l'obiettivo di scambiare le migliori pratiche traendo ispirazione dalle politiche di successo implementate in altre zone dell'UE;
 - nel 2009 è stata lanciata in Italia la *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro* (Italian Diversity Charter) con l'adesione del Ministro del Lavoro e del Ministro per le Pari opportunità, sulla scia del successo delle iniziative francese e tedesca;
 - la Carta della Diversità italiana è denominata Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro, ed è promossa dalla Fondazione Sodalitas insieme alle imprese aderenti alla Carta;

Sottolineato che:

- la *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro* è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni e pubbliche amministrazioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità;

Considerato che:

- l'Amministrazione attua politiche di pari opportunità rivolte al personale, con particolare attenzione alla componente femminile che al 01/01/2023 rappresentava circa il 62% dell'organico, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e il Consigliere di Fiducia - figura istituzionale che agisce in piena autonomia a favore dei lavoratori e delle lavoratrici che ritengono di essere vittime di mobbing o altre forme di discriminazioni o vessazioni sul lavoro - oltre allo Sportello d'ascolto;
- l'impegno dell'Amministrazione nell'ambito delle pari opportunità si concretizza, inoltre, nello sviluppo del Piano delle Azioni Positive (PAP) adottato dalla Provincia contestualmente all'approvazione del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2023-2025 e collocato nella sottosezione 2.2 "Performance" dopo il Piano della Performance in ragione del collegamento con il ciclo della performance così come stabilito dalla Direttiva 2/2019;
- detto Piano prevede azioni in diversi ambiti, tra cui la prevenzione e la rimozione delle discriminazioni, il contrasto al divario di genere, politiche di conciliazione e tempi vita-lavoro, la formazione;

Viste le finalità e i contenuti della "Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro" di seguito riportati:

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati. Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna. In

virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro
- Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone
- Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse
- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche
- Individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento
- Fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati, assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali
- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile

Valutato che i principi espressi dalla Carta europea per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro sono in linea con gli obiettivi dell'Amministrazione e che le raccomandazioni contenute possono offrire occasioni di potenziamento delle proprie azioni in materia;

Ritenuto di condividere i contenuti della Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro già sottoscritta da numerose aziende ed enti pubblici;

Rilevato che l'adesione non comporta alcun onere a carico dell'Amministrazione;

Ritenuto pertanto opportuno:

- aderire alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro per contribuire al contrasto di ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro (genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale) impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna;
- far proprie le raccomandazioni della Carta e le successive indicazioni del Parlamento Europeo, della legislazione nazionale;

Visti i seguenti pareri espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/18.08.2000:

- parere "favorevole" in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente del Settore Programmazione Strategica e Organizzazione Dott. Claudio Locatelli;
- parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Dirigente del Settore Finanze e Bilancio, Dott. Antonello Zanda;

DELIBERA

- 1) di approvare l'adesione della Provincia di Varese alla Carta europea per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro, allegata quale parte integrante alla presente delibera;
- 2) di far proprie le raccomandazioni della Carta e le successive indicazioni del Parlamento europeo, della legislazione nazionale;
- 3) di dare mandato al Dirigente del Settore Programmazione Strategica e Organizzazione per gli adempimenti conseguenti all'adozione del presente atto;

- 4) di dare atto che sul presente provvedimento è stato espresso favorevolmente il parere ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/18.08.2000;
- 5) di dare atto, altresì, che tale provvedimento emanato da organo monocratico rappresenta una decisione derivante da valutazioni tecniche e pertanto segue l'iter procedimentale e consequenziale a quello già fissato per le deliberazioni dell'organo esecutivo;
- 6) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/18.08.2000 al fine di avviare l'iter previsto per l'adesione.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL PRESIDENTE
MAGRINI MARCO

IL SEGRETARIO GENERALE
LOCATELLI CLAUDIO

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati. Adottando questa Carta la nostra impresa intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

In virtù di questa Carta ci impegniamo a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete:

- **Definire** e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro
- **Individuare** funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità
- **Superare** gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera
- **Integrare** il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone
- **Sensibilizzare** e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse
- **Monitorare** periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche
- **Individuare** e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento
- **Fornire** strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali
- **Comunicare** al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti
- **Promuovere** la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile

SETTORE PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E ORGANIZZAZIONE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Vista la proposta di deliberazione n. 4062/2023 con oggetto: ADESIONE ALLA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.L.vo 18 Agosto 2000, n. 267

Varese, 18/09/2023

IL DIRIGENTE
LOCATELLI CLAUDIO

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



SETTORE FINANZE E BILANCIO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Vista la proposta di deliberazione n. 4062/2023 con oggetto: ADESIONE ALLA CARTA PER LE PARI OPPORTUNITA' E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.L.vo 18 Agosto 2000, n. 267

Varese, 18/09/2023

IL DIRIGENTE
ZANDA ANTONELLO

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