



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 1/2025 DEL 10/01/2025

L'anno duemilaventiciunquale il giorno 10 del mese di gennaio alle ore 11:00 si è riunita nell'apposita Sala la Giunta comunale.

Sono presenti ed assenti i sigg:

		Presente/Assente
PARIGI ALBERTO	Vicesindaco reggente	Presente
CEOLIN ELENA	Assessore Esterno	Assente
CIRIANI ALESSANDRO	Assessore Esterno	Assente
CRISTOFORI MORENA	Assessore Esterno	Presente
CUCCI GUGLIELMINA	Assessore	Presente
DE BORTOLI WALTER	Assessore	Presente
DIOMEDE LIDIA	Assessore	Presente
TIRELLI MATTIA	Assessore	Presente
VERDICHIZZI GIUSEPPE	Assessore Esterno	Presente

Presenti: 7 Assenti: 2

Partecipa alla riunione il **Segretario Generale** sig. **CESCON GIAMPIETRO**.

Il Sig. **PARIGI ALBERTO** nella sua qualità di **Vicesindaco reggente** assume la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare.

STRUTTURA PROPONENTE: - PARI OPPORTUNITA -

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - (GEP) DEL COMUNE DI PORDENONE

LA GIUNTA

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. 59 del 20 dicembre 2024 avente ad oggetto "Approvazione nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 – Art. 170 del D. Lgs. 267/2000", esecutiva ai sensi di legge;

Vista la deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 20 dicembre 2024 avente ad oggetto "Approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027, della nota integrativa e dei relativi allegati", esecutiva ai sensi di legge;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 402 del 30 dicembre 2024, avente ad oggetto "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 - parte finanziaria", immediatamente eseguibile;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 18 del 31/01/2024, avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026", esecutiva ai sensi di legge;

Premesso che:

- ✓ la Città di Pordenone è da sempre impegnata nel favorire la parità di genere e prevenire e contrastare il fenomeno della violenza nei confronti delle donne, comprese le molestie sessuali, ponendo in essere più attività specifiche quali, ad esempio, i corsi di sensibilizzazione e formazione a tutti i/le dipendenti in collaborazione con COMPA Fvg;
- ✓ la Commissione Pari Opportunità (CPO) e il Comitato Unico di Garanzia (CUG) si sono sempre distinti nel rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi in applicazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2/2019 per la "Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche", oltre a formulare la proposta all'Amministrazione dei Piani di Azioni Positive (PAP);

Rilevato che:

- ✓ con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti dei programmi europei quali Horizon Europe e PNRR, debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP);
- ✓ il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) è un insieme coerente di disposizioni e azioni volte ad assicurare l'uguaglianza di genere ed è da intendersi innanzitutto come uno strumento che mira a identificare le pratiche che possono produrre discriminazione di genere, a riconoscere le strategie innovative per superarle e a monitorare i progressi attraverso lo sviluppo di indicatori di genere;
- ✓ la Città ha messo a sistema le tante azioni intraprese negli anni passati, migliorandole e aggiungendone di nuove in un unico documento come richiesto: il Gender Equality Plan (GEP), di cui qui si allega la prima versione da implementare nel tempo ai fini della sua approvazione;
- ✓ si renderà necessario che tutti/e i/le Dirigenti dell'Ente partecipino alla condivisione dei dati necessari alla compilazione del GEP - e in tutte le sue componenti (dati, indicatori, obiettivi) - poiché le implicazioni per la parità di genere sono trasversali a tutte le azioni che l'Ente realizza o sostiene;
- ✓ una volta implementato, il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) rappresenta uno strategico tassello per superare il divario di genere nella realtà dell'Amministrazione Comunale e delle società partecipate, per attuare le politiche di pari opportunità, realizzando sia gli obiettivi fissati dalle Istituzioni europee e rivolti agli Stati Membri sia, più specificamente, gli obiettivi definiti dalla Città;

- ✓ Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) - sviluppato e implementato in un arco temporale definito - fornisce infatti strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e ripensando l'organizzazione del lavoro nella sua dimensione sociale e di genere;
- ✓ oltre ai temi più noti, quali la conciliazione della vita professionale e quella lavorativa, si è posta particolare attenzione al tema della attività formative che sensibilizzino e formino ai concetti e alle pratiche di parità e uguaglianza di genere e alla consapevolezza dei pregiudizi inconsci collegati al genere, rivolte al personale, inclusi/e coloro che rivestono ruoli di responsabilità decisionale;
- ✓ sono anche state individuate misure per promuovere la salute e la sicurezza in chiave di genere sui luoghi di lavoro;
- ✓ il tema della violenza di genere sarà ampiamente trattato prevedendo monitoraggi, azioni di sensibilizzazione e formazione e la creazione di un sistema di prossimità che favorisca la presa in carico, da parte dei servizi dedicati, delle dipendenti che si trovano in situazioni di violenza;

Considerato che:

- ✓ al fine di avere uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili, il Piano consiste in tabelle sintetiche suddivise per obiettivi relativi alle cinque Aree Tematiche individuate:
 - Area Tematica 1: Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa e lotta agli stereotipi;
 - Area Tematica 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
 - Area Tematica 3: Eguaglianza di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera;
 - Area Tematica 4: Integrazione della dimensione di genere nella raccolta dati, nelle indagini e nei programmi di formazione;
 - Area Tematica 5: Misure di contrasto della violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità;
 nelle attività di sviluppo dell'Ente e delle politiche cittadine;
- ✓ per ciascuna Area tematica sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, gli anni di attuazione e i referenti dell'Ente. Inoltre, per ciascuna azione, è stata riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, obiettivi che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire;
- ✓ con il presente atto la Città intende dunque approvare il presente Piano di Uguaglianza di genere (GEP), che si allega (all. 1) per progettare ulteriori azioni concrete per il superamento del divario di genere;
- ✓ per continuare a migliorare il monitoraggio delle azioni intraprese negli anni o che intende riattivare/potenziare (Piano di Azioni Positive, PIAO, ecc.);
- ✓ per verificare i miglioramenti o meno conseguiti nel raggiungimento della parità di genere.
- ✓ il Piano sia il più possibile aperto, plurale e approfondito occorre che nei prossimi mesi tutti gli stakeholder coinvolti nelle politiche per la "gender equality" vengano coinvolti, creando così un senso di appartenenza fondamentale per superare eventuali ostacoli e resistenze a tutti i livelli del processo. Si dovrà continuare il percorso di confronto sul solco già tracciato per consentire un'ampia condivisione del documento (baseline, indicatori, obiettivi, strumenti), in particolare con le OO.SS. il CUG dell'Amministrazione Comunale, le Società partecipate, ecc;
- ✓ per dare esecuzione alle azioni previste nel GEP, al fine di poter anche operare in maniera collegiale ed elaborare proposte condivise, mettendo a frutto le competenze e le esperienze presenti al proprio interno, si rende quindi necessario portare l'attenzione sulla futura implementazione del GEP all'interno dalla Conferenza dirigenti, dalla CPO, da componenti dell'UOS Pari Opportunità, area che supporta e aggiorna il GEP, oltre ad averne elaborato questa prima stesura;

Visto l'art. 48 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, dove sono previste le competenze della giunta;

Visti i pareri favorevoli dei responsabili dei competenti servizi in ordine alla regolarità tecnica e a quella contabile, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuto di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti della Legge Regionale 11 dicembre 2003, n. 21 per attivare da gennaio le attività, al fine di contribuire in maniera determinante al percorso da seguire per raggiungere gli obiettivi di uguaglianza e di equità di genere nell'Amministrazione cittadina;

Visto lo Statuto comunale;

Con votazione favorevole ad unanimità, espressa nelle forme previste dalla legge;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che integralmente si richiamano;

1. di approvare, per i motivi espressi in narrativa che qui integralmente vengono richiamati, il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan - GEP (all. 1);
2. di dare mandato all'UOS Pari Opportunità, per i motivi espressi in narrativa che qui integralmente vengono richiamati, di dedicare attenzione all'implementazione del GEP;
3. di demandare alla Dirigente competente l'emanazione di tutti gli atti ritenuti necessari a dare effettiva attuazione al suddetto Piano (GEP);

Con successiva votazione favorevole ad unanimità, espressa nelle forme previste dalla legge;

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti della Legge Regionale 11 dicembre 2003, n. 21;

di dare comunicazione della presente deliberazione ai Capigruppo consiliari, ai sensi dell'articolo 125 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

PARERI AI SENSI DELL'ARTICOLO 49 DEL TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 18 AGOSTO 2000, N. 267.

PARERE FAVOREVOLE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Visto elettronico: del 30 dicembre 2024

FEDERICA BRAZZAFOLLI

PARERE FAVOREVOLE DEL RESPONSABILE DI RAGIONERIA IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Visto elettronico: del 30 dicembre 2024

SABRINA PAOLATTO

Posta in votazione la suestesa proposta di deliberazione, viene approvata con voti unanimi legalmente espressi ed altresì, con voti unanimi, viene dichiarata immediatamente eseguibile.

Letto, firmato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE

CESCON GIAMPIETRO

IL PRESIDENTE
VICESINDACO REGGENTE

PARIGI ALBERTO

Il presente atto è firmato digitalmente e conservato in apposito archivio informatico.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: CESCO GIAMPIETRO
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 13/01/2025 08:59:44

NOME: PARIGI ALBERTO
CODICE FISCALE: *****
DATA FIRMA: 13/01/2025 10:33:56