



COMUNE DI RIVANAZZANO TERME  
PROVINCIA DI PAVIA

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

*N.18 Reg. Delib.*

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006.**

*L'anno duemiladiciannove addi quattordici del mese di febbraio alle ore 09.15 nella Sede Comunale. Previa notifica degli inviti personali, avvenuta nei modi e termini di legge si è riunita la Giunta Comunale.*

*Risultano Presenti:*

• <b>POGGI MARCO</b>	SINDACO	Presente
• <b>FERRARI ROMANO</b>	VICESINDACO	Presente
• <b>ZELASCHI ALICE</b>	ASSESSORE	Assente
• <b>BEVILACQUA ELISABETTA</b>	ASSESSORE	Assente
• <b>LARGAIOLLI MARCO</b>	ASSESSORE	Presente

*Partecipa il Segretario Comunale **DR. FRANCESCO MATARAZZO.***

*Il sig. **MARCO POGGI** nella sua qualità di **SINDACO** assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:*

## LA GIUNTA COMUNALE

**DATO ATTO** che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, 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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**VISTO** l’art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

*“ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, 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’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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 Ministro per le Riforme ed 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”, che, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

**CONSIDERATO** che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D. Lgs.30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**PRECISATO** che l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. 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;

### **RICHIAMATE:**

- la deliberazione G.C. n. 53 del 10.06.2014, con cui era stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2014/2016, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006;
- la deliberazione G.C. n. 42 del 04.06.2015, con cui era stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006;
- la deliberazione G.C. n. 21 del 03.03.2016 con cui era stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2016/2018, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006;
- la deliberazione G.C. n. 25 del 02.03.2017 con cui era stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2017/2019, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006;
- la deliberazione G.C. n. 31 del 26.02.2018 con cui era stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006;

**PRESA VISIONE** del documento Piano azioni positive per il triennio 2019/2021 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

**CONSIDERATO** che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

**ACQUISITO** il parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.lgs. n. 267/2000 e della normativa comunale, dal solo Segretario comunale, non comportando il presente provvedimento il presente riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’ente;

### **VISTI:**

- il vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

- 1. DI RITENERE** la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
- 2. DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
- 3. DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 4. DI DARE** mandato al Responsabile del Settore I Amministrativo, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
- 5. DI DARE ATTO** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione “Amministrazione trasparente”.
- 6. DI DICHIARARE** la presente deliberazione, con votazione separata ed unanime, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 comma 4 D.Lgs. 267/2000.

## **COMUNE DI RIVANAZZANO TERME**

**PROVINCIA DI PAVIA**

### **PARERE ESPRESSO IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G.C. N. 18**

**D.LGS. 267/2000: ARTT. 49, 147 BIS E NORMATIVA COMUNALE**

**PARERE ESPRESSO DAL SEGRETARIO COMUNALE IN ORDINE ALLA  
REGOLARITÀ TECNICA:  
FAVOREVOLE  
IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Francesco MATARAZZO**

---



# COMUNE DI RIVANAZZANO TERME

## PROVINCIA DI PAVIA

### PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021

#### Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia *“favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

#### DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA	A		B		C		D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
<b>Posti di ruolo a tempo pieno</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Totali</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**Totale donne presenti nell'ente: 9**

**Totale uomini presenti nell'ente: 7**

È significativo altresì sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero i *“Responsabili di Settore”* ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità art. 107 Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i.	Donne	Uomini
		<b>2</b>

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decr. Legisl. vo n. 198 dell'11.4.2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a

due terzi.

### **OBIETTIVI:**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

### **AZIONI POSITIVE:**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

### **DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Rivanazzano Terme sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE

F.to MARCO POGGI

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DR. FRANCESCO MATARAZZO

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Il sottoscritto Segretario certifica che copia del presente verbale viene affissa all'Albo pretorio di questo comune il giorno 20.02.2019 e vi rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Li, 20.02.2019

F.to DR. FRANCESCO MATARAZZO

---

Nello stesso giorno in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134, D. Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Si certifica che la suesesa deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;
- il giorno . . . E' DIVENUTA ESECUTIVA, ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Li, \_\_\_\_\_

F.to DR. FRANCESCO MATARAZZO

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE

