



**Comune di  
Torre de' Negri**

PROVINCIA DI PAVIA

**G.C.**

**11**

**08/03/2021**

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2021/2023.**

L'anno Duemilaventuno, addì Otto del mese di Marzo, alle ore 18.00 nella sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

		PRESENTI	ASSENTI
Sindaco	RIBONI Mara	X	
Assessore	BELTRAME Stefano	X	
Assessore	MARAZZI Maurizio	X	
	Totale	3	

Partecipa il Segretario Comunale Dott. BELLOMO Daniele.

La Sig.ra RIBONI Mara, 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:

**OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2021/2023.**

## 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”, 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;

**PRESA VISIONE** del documento Piano azioni positive per il triennio 2021/2023 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;

**VISTI:**

- 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;
- 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 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 2021/2023, 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;

**3. DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

**4. DI DARE** mandato al Responsabile del Servizio 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 [www.comune.torredenegri.pv.it](http://www.comune.torredenegri.pv.it) nella sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente, stante l'urgenza di dare attuazione al provvedimento, con separata ed unanime votazione espressa nei modi e nelle forme di legge

### **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023

### Premessa

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge (art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), vuole porsi nel contesto del Comune come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", 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 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente piano di azioni positive, indirizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023**

**Personale in servizio al 31/12/2020**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>TOTALE</b>
<b>UOMINI</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>
<b>DONNE</b>		<b>1</b>			<b>1</b>
<b>TOTALI</b>					<b>3</b>

**Segretario Comunale : n. 1 uomo**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>AZIONI</b>	<b>TEMPI</b>	<b>DIPENDENTI</b>
<b>Formazione:</b> <i>Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale</i>	<p>1. Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale, La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità.</p> <p>2. Predisporre riunioni con i Responsabili al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.</p> <p>3. Consentire a tutti la partecipazione alla formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p>	Triennale Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti
<b>Performance e merito</b> <i>Sviluppo sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente</i>	<p>1. Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali.</p> <p>2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere.</p> <p>3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza</p>	Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti

	discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile		
<b>Famiglia e lavoro:</b> <i>Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari</i>	1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a : - La migliore gestione delle ferie; - L'articolazione dell'orario di lavoro; - La flessibilità oraria; - La gestione della banca delle ore	Permanente	Tutti i dipendenti
<b>Garanzia del rispetto della pari opportunità:</b> nelle procedure di reclutamento del personal	1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di entrambi i generi. 2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.	Permanente	Tutti i dipendenti
<b>Promozione della cultura di genere</b>	1. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi culturali e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno	Permanente	Tutti i dipendenti



# **COMUNE DI TORRE DE' NEGRI**

C.A.P. 27011

(Provincia di Pavia)

---

**ALLEGATO ALLA DELIBERA DI G.C. N. 11 del 08/03/2021.**

Il sottoscritto Segretario Comunale

Vista la proposta di deliberazione riguardante il seguente oggetto:

**Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2021/2023.**

**E S P R I M E**

parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della suddetta proposta.

Torre de'Negri, addì **08/03/2021**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(F.to Dr. Bellomo Daniele)

Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
Riboni Mara

IL SEGRETARIO COMUNALE  
BELLOMO Daniele

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario certifica che il presente verbale viene affisso all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 12/03/2021 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi

Li, 12/03/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
BELLOMO Daniele

---

Nello stesso giorno 12/03/2021 in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.L.gs. n.267 del 18.8.2000 T.U.E.L.

### **DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Si certifica che la presente deliberazione È DIVENUTA ESECUTIVA per intervenuta dichiarazione di immediata eseguibilità, ai sensi del 4° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Li, \_12/03/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
BELLOMO Daniele

Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
F.to Riboni Mara

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to BELLOMO Daniele

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario certifica che il presente verbale viene affisso all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 12/03/2021 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi

Li, 12/03/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to BELLOMO Daniele

---

Nello stesso giorno 12/03/2021 in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.L.gs. n.267 del 18.8.2000 T.U.E.L.

---

### **DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Si certifica che la presente deliberazione È DIVENUTA ESECUTIVA per intervenuta dichiarazione di immediata eseguibilità, ai sensi del 4° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Li, 12/03/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to BELLOMO Daniele

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

Li 12/03/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
BELLOMO Daniele