



**COMUNE DI PIZZALE**  
**PROVINCIA DI PAVIA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 08** *Reg. Delib.*

**OGGETTO : ADOZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE. TRIENNIO 2022/2024.  
PROVVEDIMENTI**

*L'anno Duemilaventidue addì Diciassette del mese di Marzo alle ore 15,00 nella Sede  
Comunale si è riunita la Giunta Comunale.*

*Risultano Presenti:*

|                      |                    |          |
|----------------------|--------------------|----------|
| • DE ANGELIS GAETANO | SINDACO            | Presente |
| • GAROFOLI PIETRO    | ASSESSORE COMUNALE | Presente |
| • SCHIAVI ALBERTO    | ASSESSORE COMUNALE | Presente |

*Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Anna Sacco Botto*

*Il Sig. De Angelis Gaetano , 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:*

## **OGGETTO: ADOZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE. TRIENNIO 2022/2024. PROVVEDIMENTI.**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso:

Che la legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" ed il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell'Europa occidentale;

Che la legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi;

Che le azioni del P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi;

Richiamato l'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 14.09.2000 recante "Pari opportunità";

Acquisito il prescritto parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ed amministrativa ex art. 49, c 1 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. come da ultimo modificato dall'art. 3, c.1, lett. b) del D.l. n. 174/2012 convertito in L. n. 213/2012, reso dal Segretario Comunale;

Dopo esauriente discussione in merito;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano;

### **DELIBERA**

- 1) Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
- 2) Di approvare il Piano di Azioni Positive valido per il triennio 2022/2024, così come stabilito dalla vigente normativa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna, nel testo che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale.
- 3) Di impegnare l'Amministrazione a dare attuazione alle azioni positive espresse nello stesso nei confronti del personale dipendente.

Successivamente, con separata ed unanime votazione espressa per alzata di mano, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.



# **COMUNE DI PIZZALE**

PROVINCIA DI PAVIA

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

**TRIENNIO 2022/2024**

**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 17 MARZO 2022**

## PREMESSA

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n° 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La legislazione vigente, infatti, è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna e mira a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.

Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo, è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile *"in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso"* (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace.

## FONTI NORMATIVE

- l'art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n° 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n° 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n° 246";
- il DPR 9 maggio 1994 n° 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- la Legge 20 maggio 1970 n° 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003 n° 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ove all'art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010 n° 5 "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 Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n° 173 del 27.07.2007;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra

- uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- i vari Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali.

Il Comune di Pizzale, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, cerca di armonizzare la propria attività, in modo da perseguire ed applicare i diritti di uomini e donne uniformando il trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

## **MONITORAGGIO DELL'ORGANICO.**

Il personale attualmente in servizio, oltre al Segretario Comunale gestito in Convenzione con il Comune di Voghera, è di n. 04 unità, così suddivise:

| GENERE | CAT. D3 | CAT.D1 | CAT. C 3 | CAT. B | TOTALE |
|--------|---------|--------|----------|--------|--------|
| DONNE  | 1       | 1      | 1        | -      | 3      |
| UOMINI | -       | -      | -        | 1      | 1      |
| TOTALE | 1       | 1      | 1        | 1      | 4      |

Al momento sussiste una componente paritaria sul numero dei dipendenti in servizio ed una componente maggioritaria sui titolari di posizioni organizzative per le dipendenti di sesso femminile.

Le azioni, pertanto, saranno volte a garantire il permanere di uguali opportunità, a valorizzare le competenze di entrambi i generi, anche mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale, distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile avendo in Consiglio Comunale n. 3 Consigliere donna a fronte di 8 uomini.

La Giunta invece si compone oltre al Sindaco (uomo) di altri due uomini.

## **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende continuare nella realizzazione di un piano di azioni positive teso a:

**Obiettivo 1** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, e discriminazioni. Il Comune si impegna a evitare atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta nonché a perseguire atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

**Obiettivo 2** Promozione della cultura del genere, mediante la sensibilizzazione di tutti i lavoratori sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomo e donna rappresentano un fattore di qualità e miglioramento per la struttura; tutto ciò anche attraverso l'uso di un linguaggio con vocaboli privi di connotazioni riferite ad un solo genere, quando si debba far riferimento a collettività miste.

**Obiettivo 3** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; il Comune dovrà garantire la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità; evitare, attraverso un attento esame dei bandi di selezione pubblica, che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, evitando un eventuale impatto discriminatorio negli atti della P.A.

**Obiettivo 4** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, tenendo conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili, anche se a turnazione, a tutti; favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi parentali o da assenze prolungate tramite la predisposizione di apposite iniziative formative.

**Obiettivo 5** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, anche attraverso la promozione di azioni positive volte alla difesa della integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.

**Obiettivo 6** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi della pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

#### **DURATA E PUBBLICITA' DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024).

Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente che sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

**COMUNE DI PIZZALE**  
PROVINCIA DI PAVIA

**PARERE IN ORDINE ALLA PROPOSTA DELLA GIUNTA COMUNALE DEL 17.03.2022  
avente ad oggetto :**

**ADOZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE. TRIENNIO 2022/2024. PROVVEDIMENTI.**

Il sottoscritto Segretario comunale, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 – D.lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 esprime **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità **TECNICA** della proposta della delibera in oggetto.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott.ssa Anna Sacco Botto

Pizzale, lì 17.03.2022

Redatto, letto e sottoscritto

**IL SINDACO**  
F.to Gaetano De Angelis

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Anna Sacco Botto

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

- Pubblicata in data odierna all'albo pretorio di questo Ente per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.lgs. 18/08/2000 n. 267 e dell'art. 32, comma 1, della Legge 18/06/2009 n.69.
- Trasmessa in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Pizzale, **1 APR 2022**.....

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Anna Sacco Botto

---

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

Pizzale, **1 APR 2022**.....



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott.ssa Anna Sacco Botto

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D.lgs.267/2000:

- ☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - art. 134, comma 3;
- ☒ E' stata dichiarata immediatamente eseguibile art.134 - comma 4 - .

Pizzale, **1 APR 2022**.....

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Anna Sacco Botto