



COMUNE DI PIEVE DEL CAIRO  
Provincia di Pavia

COPIA

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 99 Del 17-11-20

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2020-2022**

L'anno duemilaventi il giorno diciassette del mese di novembre alle ore 14:30, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

<b>CAPITTINI NICCOLO'</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>BECCARIA AMBROGIA</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>Rossanigo Luigi</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor CAPITTINI NICCOLO' in qualità di SINDACO assistito dal Segretario Signor Dott. MARIANO CINGOLANI

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	S		

**PARERE:** Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del servizio interessato  
F.to CINGOLANI MARIANO

VISTI i prescritti pareri favorevoli, inseriti nella deliberazione in frontespizio, espressi dai responsabili dei servizi interessati alla presente, ai sensi dell'art. 49 del T.U.L.C.P. 18-08-2000 n. 267;

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 direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere azioni propositive e propulsive 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 D. Lgs. 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 2020/2022 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTI

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 198/2006;

CON VOTI unanimi espressi 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 s.m.i.;
2. D approvare il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2020/2022, 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. A);
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. Di dare mandato al Responsabile del Settore 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";

### **SUCCESSIVAMENTE**

Con voti unanimi favorevoli, espressi ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere

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

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco  
F.to CAPITTINI NICCOLO'

il Segretario  
F.to Dott. MARIANO CINGOLANI

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune dal giorno \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art.124 del T.U.L.C.P. n. 267/2000 per rimanervi 15 giorni consecutivi

Il Responsabile del Servizio  
F.to Dott. Mariano Cingolani

---

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva il 17-11-20 .

Il Responsabile del Servizio  
F.to Dott. Mariano Cingolani

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Il Responsabile del Servizio  
Dott. Mariano Cingolani

# ***COMUNE DI PIEVE DEL CAIRO***

Provincia di Pavia

## **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022**

**(articolo 48 D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)**

### **Sommario**

1. QUADRO NORMATIVO.....	2
2. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) .....	3
3. MONITORAGGIO DELL'ORGANICO .....	3
4. CONGEDI PARENTALI FIGLI DEI DIPENDENTI DI ETÀ NON SUPERIORE A 12 ANNI. ....	4
5. MALATTIA FIGLI.....	4
6. OBIETTIVI GENERALI .....	4
7. SPECIFICA AZIONI POSITIVE .....	5
8. DURATA DEL PIANO .....	5
9. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE .....	6

## 1. QUADRO NORMATIVO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"; - Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a uomini e donne";
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 57);
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- Decreto Legislativo 30 maggio 2005, n. 145 "Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- Decreto Legislativo 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";
- Direttiva 23 maggio 2007 "sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- Legge 18 giugno 2009, n. 69 "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile", (art.38);
- Decreto legislativo 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 lavoro (rifusione)";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, recanti misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", (art.21);
- Legge 22 dicembre 2011 n. 214 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", (art. 24, comma 27);
- Legge 28 giugno 2012 n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", (art. 4);
- Decreto ministeriale 5 ottobre 2012 "Attuazione dell'art. 24, comma 27, del decreto legge 6 dicembre del 2011, n. 201, convertito con modificazioni, dalla legge 22 dicembre, n. 214, di istituzione del Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne";
- Decreto ministeriale 22 dicembre 2012 "Introduzione, in via sperimentale per gli anni 2013-2015, del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre, oltre a forme di contributi economici alla madre, per favorire il rientro nel mondo del lavoro al termine del congedo";

## 2. IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

L'art. 21 della L. n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, istituendo il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni".

Il Comune di Pieve del Cairo intende avviare le procedure per la costituzione del CUG.

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione - denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, legge 04 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce quindi nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e quindi l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e di benessere organizzativo.

Nell'esercizio dei propri compiti il CUG opera in stretto raccordo con il vertice dell'Amministrazione, avvalendosi delle risorse umane e strumentali che gli vengono messe a disposizione dallo stesso Ente.

Stretta è quindi la collaborazione tra l'Amministrazione ed il CUG nell'ambito della individuazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni positive, nonché per un confronto utile sulla valutazione dei rischi e sulle condizioni di sicurezza sul lavoro.

È quindi opportuno, in tale ottica, il concretizzarsi delle maggiori sinergie possibili tra le parti coinvolte, anche in collaborazione con il Nucleo di Valutazione.

Tenuto conto di quanto sopra esposto e dello spirito della normativa di riferimento, il presente Piano di Azioni Positive 2020/2022 si pone non solo come mero adempimento ad un obbligo di legge, bensì come primario strumento, operativo e di riferimento, per l'applicazione concreta dei principi sopraesposti, tenendo altresì conto del contesto interno e delle dimensioni dell'Ente.

## 3. MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
Uomini	1	1	2	4
Donne	0	1	2	3
TOTALI	1	2	4	7

Segretario Comunale: n. 1 uomo – in reggenza.

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sono osservabili squilibri di genere.

Per quanto riguarda, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali, essa è caratterizzata per quanto concerne il Consiglio Comunale da una maggiore presenza maschile, come pure nell'ambito della Giunta Comunale:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 5 donne - n. 6 uomini

Giunta Comunale: n. 1 donna – n. 2 uomini

#### **4. CONGEDI PARENTALI FIGLI DEI DIPENDENTI DI ETÀ NON SUPERIORE A 12 ANNI.**

Il Consiglio dei Ministri in data 20 febbraio 2015 ha approvato anche un decreto legislativo, in attuazione del Jobs Act, contenente disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a norma dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge n. 183 del 2014.

Tale decreto introduce una serie di novità in materia di maternità obbligatoria e congedi. Indennità per congedo parentale fino a 6 anni del bambino con l'estensione del diritto all'indennità da parte dell'Inps. Il congedo parentale parzialmente retribuito (al 30%) viene portato dai 3 anni di età del bambino a 6 anni; quello non retribuito, dai 6 anni di vita del bambino ai 12 anni compiuti.

Allo stato attuale nel Comune di Pieve del Cairo non vi sono possibilità di fruizione dei congedi parentali in argomento.

#### **5. MALATTIA FIGLI**

In coerenza con la normativa in materia si riporta il numero di unità di personale (Uomo/Donna) che potrebbe nell'arco del triennio usufruire di giorni di malattia per prendersi cura dei propri figli.

Anche in questo caso viene effettuato una distinzione tra unità di personale che ha usufruito:

- di giorni di malattia per bambini inferiori a tre anni (assenza retribuita sino ad un massimo di 30 gg/anno)
- di giorni di malattia per bambini tra i 3 e 12 anni compiuti (assenza non retribuita sino ad un massimo di 5 gg/anno).

Allo stato attuale nel Comune di Pieve del Cairo vi sono possibilità di fruizione dei congedi parentali di cui al punto 2.

#### **6. OBIETTIVI GENERALI**

Rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”, coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Promuovere le pari opportunità anche attraverso le proposte del costituendo Comitato Unico di Garanzia in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## **7. SPECIFICA AZIONI POSITIVE**

Dall'analisi della situazione lavorativa presso questo Comune, si evidenziano le n. 6 Azioni Positive riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa e che allo stato attuale rispondono alle esigenze maturate all'interno del gruppo di lavoro di questo ente.

### **AZIONE 1**

- TITOLO Analisi e monitoraggio, tramite apposito questionario, delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e delle valutazioni degli stessi sulle azioni poste in essere dall'ente in tema di parità e pari opportunità (mobilità, flessibilità di orario, eventuali interventi da realizzare)
- RESPONSABILE Comitato Unico di Garanzia
- SOGGETTI COINVOLTI Tutte/i le/i lavoratrici/ori
- INDICATORI Questionari rielaborati / Questionari distribuiti
- RISULTATO ATTESO Rielaborazione di almeno il 90% dei questionari restituiti dal personale al fine di adottare adeguate azioni di miglioramento del benessere organizzativo
- PERIODO DI REALIZZAZIONE A decorrere dall'anno 2020

### **AZIONE 2**

- TITOLO Formazione e aggiornamento permanente del personale
- RESPONSABILE Responsabili di ogni Area
- SOGGETTI COINVOLTI Tutti i lavoratori dell'ente
- INDICATORI Richiesta di partecipazione per formazione e aggiornamento professionale
- RISULTATO ATTESO Partecipazione responsabile da parte di tutti i dipendenti
- PERIODO DI REALIZZAZIONE A decorrere dal 2020

### **AZIONE 3**

- TITOLO Info pari opportunità e CUG sul sito web del Comune
- RESPONSABILE CUG e Responsabile Area Amministrativa
- SOGGETTI COINVOLTI Tutte/i le/i lavoratrici/ori
- INDICATORI Numero documenti pubblicati nella sezione appositamente creata del sito istituzionale [www.comune.pievedelcairo.pv.it](http://www.comune.pievedelcairo.pv.it) ;
- RISULTATO ATTESO Sito aggiornato
- PERIODO DI REALIZZAZIONE A decorrere dal 2020

## **8. DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

## **9. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Pavia.