



**COMUNE DI ROBECCHETTO CON INDUNO**  
Città Metropolitana di Milano

COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 14 DEL 25/02/2021**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE – P.A.P. – PER IL TRIENNIO 2021-2022-2023.**

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **venticinque** del mese di **febbraio** alle ore **18,00** presso la Residenza Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla legislazione vigente, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte di deliberazione iscritte all'ordine del giorno.

Dei componenti la Giunta Comunale risultano presenti:

Braga Giorgio Clemente	Sindaco	Si
Mollica Alessandro	Vice Sindaco	Si
Colombo Daniele	Assessore	Si
Baratta Annalisa	Assessore	Si
Gaiera Gianangelo	Assessore	No

Presenti n. 4 Assenti n. 1

Presiede il Sindaco, Braga Giorgio Clemente  
Assiste il Vice Segretario Comunale, Dr. Fredella Francesco

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento posto all'ordine del giorno di cui all'oggetto.

Deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 25/02/2021 avente per oggetto:

Approvazione Piano di Azioni Positive - P.A.P. - per il triennio 2021-2022-2023.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la normativa in materia di pari opportunità, di cui al Decreto Legislativo 198/2006, stabilisce che 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 (D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 art. 7, comma 5), che così recita:

*"ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. c), dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 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;

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al

rispetto delle pari opportunità;

Ritenuto di formalizzare secondo le previsioni del citato D.Lgs. 198/2006 un apposito Piano triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021-2022-2023;

Precisato che l'adozione del Piano delle Azioni Positive (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 2021-2022-2023 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Visto il parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000, dato atto che non è richiesto il parere di regolarità contabile, in quanto che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

## D E L I B E R A

- 1) di approvare, per le motivazioni espresse in narrativa, il Piano di Azioni Positive (P.A.P.) per il periodo 2021-2022-2023, che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);
- 2) di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Con successiva, separata ed unanime votazione delibera di dare immediata eseguibilità al presente provvedimento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto

*IL SINDACO*

Braga Giorgio Clemente  
F.to Digitalmente

*IL VICE SEGRETARIO COMUNALE*

Dr. Fredella Francesco  
F.to Digitalmente

## PIANO DI AZIONI POSITIVE

(articolo 48, comma 1, D.Lgs. 11/04/2006 n. 198)

### RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'organizzazione del Comune di Robecchetto con Induno vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, in applicazione della legge 125/91, del D.Lgs. 196/2000, nonché dei decreti legislativi 165/2001 e 198/2006 e in sintonia con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 recante "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini", è stato elaborato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2022-2023.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente piano si pone, da un lato, come adempimento a un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

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

### PREMESSA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (dicembre 2020) presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	%
Uomini	2	5	1	1	9	39
Donne	1	8	5	=	14	61
Totale	3	13	6	1	23	100

### OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

#### **A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.**

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Robecchetto con Induno valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

#### **B) Partecipazione a corsi di formazione qualificati:**

Finalità: A tutti i dipendenti è garantita, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati.

#### **C) Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza:**

Finalità: Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

#### **D) Flessibilità di orario:**

Finalità: In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sugli Uffici e i Servizi si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Nel periodo di vigenza del seguente piano saranno raccolti gli eventuali pareri, consigli, osservazioni e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

#### **E) Sicurezza sul luogo di lavoro.**

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.
2. è stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.
3. si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

#### **F) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.**

1. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Robecchetto con Induno, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.