



# Comune di Poggiridenti

Provincia di Sondrio

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### Reg. Deliberazioni n. 67

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA NEL LAVORO TRIENNIO 2024/2026**

L'anno **duemilaventitre**, addì **trenta**, del mese di **Novembre**, alle ore **22.15**, nella sede comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti al momento della trattazione dell' argomento in oggetto i sigg.ri :

Cognome e Nome	Carica	Presenza
<b>PIASINI Giovanni</b>	Sindaco	SI
<b>PAROLO Andrea</b>	Vice Sindaco	SI
<b>MOTTOLINI Sonia Cristina</b>	Assessore - Consigliere	NO

Presenti: 2 Assenti: 1

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, Dott.ssa FALDETTA Mirella, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

PIASINI Giovanni, nella sua qualità di Sindaco, assunta la Presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, illustra la proposta deliberativa in discussione, come in oggetto specificata.

<b>OGGETTO:</b>	<b>APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA NEL LAVORO TRIENNIO 2024/2026</b>
-----------------	---

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 in data 11.04.2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni ... (omissis)... 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;

Atteso che 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Preso atto che con atto dirigenziale del 16/03/2021 ed aggiornato con atto del 08/02/2022, è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per il quadriennio 2021/2025;

Richiamata la propria deliberazione n. 10 in data 10/02/2023 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro per il triennio 2023/2025;

Considerato che il Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro del periodo 2023/2025 può tutt'ora essere ritenuto adeguato per l'attività del prossimo triennio 2024/2026;

Preso atto:

- della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni";
- della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

Visto l'art. 21, comma 4, della Legge n. 183/2010 con la quale sono state apportate modifiche al D.Lgs. n. 165/2001;

Ricordato che, in caso di mancata predisposizione dei Piani triennali di azioni positive, si applica l'art. 6 – comma 6 – del D.Lgs. n. 165/2001 per cui non si possono effettuare nuove assunzioni, (art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);

Evidenziato che:

- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto, con l'art. 1, comma 1, lettera f), che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per i comuni con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: [...] f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive);

- il successivo comma 3 del medesimo DPR stabilisce che i comuni con non più di cinquanta dipendenti, tra cui è compreso il Comune di Poggiridenti, sono tenuti al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021 (DM 132/2022);

Ricordato che il DM 132/2022, all'art. 6, non elenca tra i contenuti obbligatori del PIAO per i comuni di minori dimensioni il Piano delle azioni positive;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'adozione del Piano delle azioni positive per le pari opportunità tra uomo e donna (parità di genere) senza che lo stesso confluisca nel PIAO;

Visto il Piano delle azioni positive (PAP) per il triennio 2024/2026, allegato al presente atto, comunicato in data 22/11/2023 all'Ufficio della Consigliera provinciale di parità, di cui ha espresso parere favorevole in data 24/11/2023;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio Economico finanziario amministrativo ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico EE.LL. approvato con Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b) del Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, attestante, altresì, la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000, introdotto dal citato D.L. n. 174/2012;

Con la seguente votazione, resa in forma palese:

Presenti:	n. 2
Astenuti:	n. 0
Favorevoli:	n. 2
Contrari:	n. 0

### **DELIBERA**

- Di approvare l'allegato Piano triennale delle azioni positive 2024/2026, così come risulta dall'allegato testo che si dichiara parte integrante e sostanziale del presente atto.
- Di dare atto che il Piano in oggetto non confluirà nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2024/2026 per espressa esclusione contenuta nel DM 132/2022.
- Di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito web comunale nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione di 1° livello “Disposizioni generali” – sottosezione di 2° livello “Atti generali”, sottosezione di 3° livello “Documenti di programmazione strategico-gestionale”, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.

Inoltre, in relazione all'urgenza di provvedere con gli adempimenti conseguenti, con separata votazione resa in forma palese:

Presenti:	n. 2
Astenuti:	n. 0
Favorevoli	n. 2
Contrari:	n. 0

### **DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4<sup>^</sup> comma, del T.U.E.L.



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 71**

Ufficio Proponente: **Ufficio Economico Finanziario Amministrativo**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA NEL LAVORO TRIENNIO 2024/2026**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Economico Finanziario Amministrativo)

In relazione alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, e art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **29/11/2023**

Il Responsabile di Settore

F.to dig. Bordonì Jonny

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
PIASINI Giovanni

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa FALDETTA Mirella

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Poggiridenti. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 il documento è stato firmato da:

Piasini Giovanni in data 01/12/2023  
FALDETTA MIRELLA in data 04/12/2023



# Comune di Poggiridenti

Provincia di Sondrio

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio on-line del Comune in data 04/12/2023 per 15 giorni consecutivi ai sensi del comma 1 dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Contestualmente alla pubblicazione verrà trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

---

## CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata dichiarata, a seguito di separata votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Poggiridenti, li 04/12/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa FALDETTA Mirella

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Poggiridenti. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 il documento è stato firmato da:

FALDETTA MIRELLA in data 04/12/2023



*Comune di Poggiridenti*

Provincia di Sondrio



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA NEL LAVORO TRIENNIO 2024/2025/2026**

### **PREMESSA:**

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Poggiridenti 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.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

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.

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.

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 delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale 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 armonizza 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 progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

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.

## **SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.11.2023 presenta il seguente quadro:

DESCRIZIONE	CLASSIFICAZIONE				TOT. POSTI IN ORGANICO
	Area degli operatori	Area degli operatori esperti	Area degli istruttori	Area dei funzionari e di EQ	
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	4	2	6
Posti di ruolo a part-time	0	0	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Fatto rilevare che alla data del 01.11.2023 il personale in servizio di ruolo a tempo indeterminato distintamente per uomini e donne risulta come da seguente prospetto:



DESCRIZIONE	TOTALE POSTI COPERTI							
	Area degli operatori	Area degli operatori	Area degli operatori esperti	Area degli operatori esperti	Area degli istruttori	Area degli istruttori	Area dei funzionari e di EQ	Area dei funzionari e di EQ
	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>	<b>donne</b>	<b>uomini</b>
Posti di ruolo	0	0	0	0	4	1	0	2

Alla luce del quadro descritto, si evidenzia che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

### **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

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

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- commissioni di concorso – bandi di selezione;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### **FORMAZIONE**

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantito la partecipazione a corsi di formazione qualificati ed entro i limiti di spesa vigenti.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, anche mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro della maternità.

## **FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

Nel comune di Poggiridenti è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine giornata.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, tenendo conto delle seguenti considerazioni:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

## **DISCIPLINA DEL PART-TIME**

Il Comune di Poggiridenti compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e nel rispetto della normativa vigente assicura tempestività nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

## **COMMISSIONI DI CONCORSO**

In tutte le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di una donna, come già previsto dall'art. 12, comma 1 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta Comunale n. 60 del 16/12/2009 e s.m.i.. Verranno assicurati gli adempimenti previsti dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, come modificato dalla Legge 183/2010 e Legge 215/2012.

## **BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE**

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne, come previsto dalle disposizioni vigenti, senza alcuna discriminazione.

Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, nei bandi di concorso viene indicato, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30%, si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

## **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

L'obiettivo del piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna è inteso a favorire:

- l'opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere;
- affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

## **INFORMAZIONE**

- promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità;
- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato all'Albo dell'Ente, sul sito ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.