

# Comune di MALEO

Provincia di Lodi

---

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025

*(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2022)*

**Sezione 4 = Piano delle Azioni concrete**

**Sezione 5 = Piano delle Azioni Positive**

*Allegato al PIAO 2023/2025  
Delibera di giunta n..... del.....*

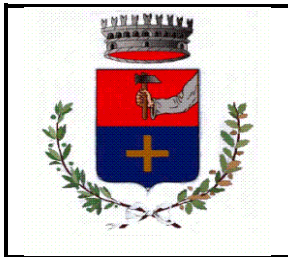
#### **SEZIONE 4. PIANO DELLE AZIONI CONCRETE (PAC, ai sensi dell'articolo 60 bis, D.Lgs. 165/2001)**

Il Piano Triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle Pubbliche Amministrazioni introdotto dall'art. 1 della L. 19 giugno 2019 n. 56 è un Piano Triennale di competenza del Dipartimento della Funzione Pubblica. Di conseguenza l'Ente Locale non ha nessuna competenza in materia se non quelli relativi a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano;
- fornire supporto alle attività del nucleo della concretezza, se richiesti;
- rispondere ad eventuali osservazioni contenuti nei verbali di sopralluogo del nucleo entro 3 giorni;- - comunicazione al nucleo della concretezza, entro 15 giorni, delle misure attuative.

## **SEZIONE 5. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Comune di Maleo ha ritenuto di procedere, con l'approvazione del piano delle Azioni Positive con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 03/03/2023 di seguito riportata.



# COMUNE DI MALEO

## Provincia di Lodi

Proposta Numero 33/2023

### Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Delibera Numero 22 del 03/03/2023

ORIGINALE

**Oggetto : APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025**

L'anno **DUEMILAVENTITTE** , addì **TRE** del mese di **MARZO** alle ore **12:00** , nella **Residenza Municipale**, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito sotto la presidenza del **Sindaco Dante Sguazzi** la Giunta Comunale, in modalità mista, online ed in presenza. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale **Il Segretario Comunale Dott.ssa Laura Cassi**.

Intervengono i Signori

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
SGUAZZI DANTE	SINDACO	<b>X</b>
CANEVARI ALESSANDRO	VICE SINDACO	<b>X</b>
BACCHETTA ROBERTO	ASSESSORE	<b>X</b>
GORLA MONICA CATERINA	ASSESSORE	<b>X</b>
RIBOLDI NICOLETTA	ASSESSORE	

PRESENTI: 4 ASSENTI: 1

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

## **OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025**

Visto:

Il Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale in videoconferenza dopo la fine dello stato di emergenza nazionale del 31.3.2022 dovuto alla pandemia da Covid-19 approvato con Deliberazione G.C. N.44 del 7.4.2022;

la seduta di Giunta Comunale in data odierna si tiene anche in videoconferenza.

### **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 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 2023/2025 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;

**VISTA** la normativa di riferimento:

-legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna in materia di lavoro";

-d.lgs. n. 196/2000: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999";

-d.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

-d.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

-d.Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246";

-direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

-d.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

-direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"" (art.21, legge 4 novembre 2010, n.183);

-legge n. 215/2012: "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità' nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni";

**VISTO** il parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. dal Funzionario Responsabile in merito alla regolarità tecnica, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico 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 voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme previste dallo Statuto Comunale;

### **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 ss. mm. ed ii.
2. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, 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 se alcun onere di spesa a carico dell'Ente.
4. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Con separata unanime favorevole votazione legalmente resa dichiara il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi del 4<sup>^</sup> comma dell'art.134 del D.Lgs. n.267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Sindaco  
Dante Sguazzi

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Laura Cassi

---



## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

### Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

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

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

### **DOTAZIONE ORGANICA:**

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Dirigenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A
Uomini		2	1	5	1
Donne		1	5	1	
Totale		3	6	6	1

Totale donne presenti nell'ente: 7

Totale uomini presenti nell'ente: 9

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero i "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del Decr. Legisl.vo n.267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità art. 107 Decr.Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i.	Donne	Uomini
	1	2

Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del

Decr. L.vo n. 198 dell'11.4.2006.

### **OBIETTIVI:**

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

### **AZIONI POSITIVE:**

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

**DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:**

Il presente Piano ha durata 2023/2025 dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Maleo sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.