



COPIA

# COMUNE DI SANFRE'

Provincia di Cuneo  
Tel. 0172-587254 – Fax n. 0172-58495

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N.70**

### OGGETTO:

**PERSONALE - Approvazione piano di azioni positive 2022-2024 - Conferma.**

L'anno **duemilaventuno**, addì **quindici**, del mese di **novembre**, alle ore **quindici** e minuti **zero** nella solita sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente
PAUTASSO Giovanni	Sindaco	X	
PETITI Bruno	Vice Sindaco	X	
POLICRITI Marina	Assessore	X	
		Totale Presenti:	3
		Totale Assenti:	0

Assiste quale Segretario Comunale **SAPETTI dr. Fausto**.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **PAUTASSO Giovanni** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**Oggetto: PERSONALE - Approvazione piano di azioni positive 2022-2024 - Conferma.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Visto il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

Atteso che l’art. 48 del citato Decreto Legislativo, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Ricordato che la direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro delle Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Visti i vigenti Contratti Collettivi Nazionali del comparto Enti Locali;

Considerato, inoltre, che il Comune di Sanfrè persegue da tempo una politica volta a promuovere e valorizzare gli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità tra donne e uomini;

Visto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;

Atteso che risulta rispondente alla normativa di riferimento ed attinente alle esigenze organizzative dell’Ente;

Ritenuto, pertanto, di procedere alla sua approvazione;

Acquisito il parere di regolarità tecnica di cui all’art. 49 ed all’art. 147 bis 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000, espresso dal responsabile del servizio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi e favorevoli, resi in forma palese;

## **DELIBERA**

- 1) Che le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente deliberato e si intendono integralmente richiamate;
- 2) Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa e che si danno qui per integralmente riportate, l’allegato Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 ai sensi e

per gli effetti dell'art. 48 del Decreto legislativo 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";

- 3) Di individuare il responsabile dell'esecuzione della presente nel Responsabile giuridico del personale;
- 4) Di pubblicare il piano triennale azioni positive 2022/2024 così approvato sul sito istituzionale del Comune di Sanfrè alla sezione "Amministrazione Trasparente".

SUCCESSIVAMENTE, con separata ed unanime votazione resa nei modi di Legge, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 C. 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

**PARERI**

di cui all'art.49, 1° comma e all'art. 147 bis, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Tecnica e Amministrativa	Favorevole	15/11/2021	F.to:SAPETTI Dr. Fausto

Del che si è redatto il presente atto verbale letto, confermato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
F.to: PAUTASSO Giovanni

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: SAPETTI dr. Fausto

---

### **RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Il presente verbale viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente – Sezione Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi e cioè

dal **15/12/2021** al **30/12/2021**

ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e dall'art.32 della legge n.69/2009 e ss.mm.ii..

Sanfrè, li **15/12/2021**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: SAPETTI dr. Fausto

---

### **COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Si dà atto che il presente verbale viene comunicato oggi **15/12/2021** giorno di pubblicazione, prot. 6165 ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del TUEL 18.8.2000.

Sanfrè, li 15/12/2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: SAPETTI dr. Fausto

---

### **DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile  
(art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.);

[        ] è divenuta esecutiva in data                    per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.).

Sanfrè, li 15/12/2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: SAPETTI dr. Fausto

---

E' copia conforme all'originale per gli usi consentiti dalla legge.

Sanfrè, li **15/12/2021**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
(SAPETTI dr. Fausto)



# **COMUNE DI SANFRE'**

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**

**TRIENNIO 2022/2024**

---

## **PREMESSA GENERALE:**

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra 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 sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi... Omissis... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"*

## **C.U.G. Comitato Unico di Garanzia**

Si dà atto che il CUG. è stato istituito con delibera G.C. n. 49 del 24.07.2013 ed i suoi componenti nominati con determina n. 143 del 15.11.2021.

Con i precedenti piani, predisposti dal C.U.G., sono già state attuate varie azioni che hanno di fatto portato al reclutamento di n. 4 unità di personale, di cui n. 2 di sesso femminile e n. 2 di sesso maschile, alla partecipazione alla formazione del personale senza alcuna discriminazione e al riconoscimento di forme flessibili di lavoro per far conciliare l'attività lavorativa con le esigenze di carattere familiare.

## 1) ANALISI DEL PERSONALE

Punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, di una aggiornata illustrazione della consistenza degli organici, distinti per qualifiche e per genere dell'Amministrazione:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Categoria D	1	3	4
Categoria C	2	2	4
Categoria B	1	1	2
Categoria A	0	0	0
TOTALE	4	6	10

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Segreteria	0	3	3
Settore Demografico	1	0	1
Settore Finanziario/tributi	0	2	2
Settore Edilizia Privata e LLPP	3	0	3
Settore Polizia Municipale	0	1	1

P.O.: n. 2, di cui 1 donna e 1 uomo.

R.S.U.: nessuna

## 2) AZIONI POSITIVE

**Si dà atto che non occorre favorire l'equilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11.4.2006, n. 198, in quanto la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.**

Pertanto l'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) viene confermato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione positiva 1:** Assicurare, nelle commissioni di concorso/selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Azione positiva 2:** Redazione di bandi di concorso/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;
- **Azione positiva 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
- **Azione positiva 4:** Consentire forme flessibili di lavoro per far conciliare l'attività lavorativa con le esigenze di carattere familiare;
- **Azione positiva 5:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che come detto vede allo stato attuale nella sua totalità una prevalenza del genere femminile.

### 3) OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- **Obiettivo 2** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- **Obiettivo 3** 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;
- **Obiettivo 4** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

### 4) DURATA, MONITORAGGIO E PUBBLICITA' DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024). Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento e verrà comunque **aggiornato annualmente**.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (in fase di rinnovo delle nomine), la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

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