

Copia



**Comune di Mezzana Mortigliengo**

PROVINCIA DI BIELLA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE N.42**

**OGGETTO:**

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2024/2025 - D.LGS. N. 198/2006.**

L'anno duemilaventidue addì ventisei del mese di novembre alle ore dieci e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. SERAFIA ALFIO - Sindaco	Si
2. SOLA CORRADO - Assessore	Si
3. SOLA COSETTA - Assessore	Si
4.	
5.	
6.	
7.	
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor D'AGOSTINO Maria Antonietta il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. SERAFIA ALFIO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE  
2023/2024/2025 - D.LGS. N. 198/2006.**

**PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto, in qualità di responsabile del Servizio, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica del presente atto;

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

(Cristina FABBRI)

.....  
F. Co



**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e da ultimo dal D. Lgs. n. 151/2015, dispone che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Precisato che detti piani al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi e, "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 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Considerato che tale adempimento è ritenuto propedeutico a qualsiasi tipo di assunzione e deve avere, per espressa previsione normativa, durata triennale;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2023/2025 e ritenuto meritevole di approvazione;

Visto il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.;

Visto il D. Lgs. 01.04.2006 n. 198 nella versione integrata e modificata;

Visto il parere favorevole del competente Responsabile del Servizio espresso ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi in forma palese per alzata di mano dagli aventi diritto;

**DELIBERA**

1. di approvare il "Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025", redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2005, n. 246", nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

3. di incaricare l'ufficio personale di dare adeguata diffusione al piano sopra approvato mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione trasparente, nonché mediante comunicazione via e mail al personale dipendente;

4. di incaricare l'ufficio personale di dare informazione in merito all'adozione della presente alle organizzazioni sindacali compresa la RSU.

Inoltre la Giunta comunale, riscontrata la sussistenza dei motivi d'urgenza, considerata la natura propedeutica del provvedimento ad ogni tipo di assunzione,

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi in forma palese per alzata di mano dagli aventi diritto;

### **DELIBERA**

di DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i..

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2024/2025 - ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA" SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO DAL D.P.R. 115/2007 E DAL D. LGS. N. 151/2015".

## PREMESSA

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 115/2007 e da ultimo dal D. Lgs. n. 151/2015, dispone che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono predisporre piani di azioni positive di durata triennale tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Tale normativa rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, finalizzata a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, ad evitare eventuali svantaggi ed a riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Inoltre, la Direttiva 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un'attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

L'obbligo normativo, come sopra formulato, verrà rispettato attraverso le seguenti azioni positive:

- assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità;
- redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità **una parità di sessi**.

La situazione del personale in servizio, alla data odierna, è, infatti, la seguente:

Lavoratori cat. C con funzioni di responsabilità:

- Donne: 1

Lavoratori cat. B:

- Uomini: 1

**Totale lavoratori uomini: 1**

**Totale lavoratrici donne: 1**

R.S.U.: donna

Segretario Comunale: donna

Si prende atto dell'equilibrio di fatto della presenza femminile nel personale del Comune di Mezzana Mortigliengo.

## OBIETTIVI

L'Amministrazione Comunale si pone i seguenti obiettivi:

- migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e di pari opportunità;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, anche al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.

**Durata del piano:** triennio 2023/2025.

Letto, confermato e sottoscritto  
Il Sindaco  
F.to : SERAFIA ALFIO



Il Segretario Comunale  
F.to : D'AGOSTINO Maria Antonietta

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

*N 257 del Registro Pubblicazioni*

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 26-nov-2022 al 11-dic-2022 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Mezzana Mortigliengo, li 26-nov-2022



Il Resp. del Servizio  
F.to:FABBRI CRISTINA

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

li, 26.11.2022



Il Segretario Comunale  
D'AGOSTINO Maria Antonietta

### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 26.11.2022

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario Comunale  
D'AGOSTINO Maria Antonietta

