



# COMUNE DI NIBBIOLA

Provincia di Novara

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 53

**OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2016/2018 (ART. 48 D.LGS. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL’ART. 6 DELLA LEGGE 28/11/2005 N. 246”)**

L’anno 2015 addì 26 del mese di novembre

alle ore 18,10 nella Casa Comunale, convocata dal Sindaco nei modi prescritti si è riunita la Giunta Comunale con l’intervento dei signori:

| Numero | Cognome e Nome  | Carica    | Presente | Assente |
|--------|-----------------|-----------|----------|---------|
| 1      | RUBINI Giuseppe | Sindaco   | x        |         |
| 2      | VIVIANI Serena  | Assessore | x        |         |
| 3      | DO Alessandro   | Assessore |          | x       |
| 4      | SACCO Nicola    | Assessore | x        |         |

Assiste all’adunanza il Segretario comunale, dr.ssa Marilena Pappacena, il quale provvede alla relazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il signor Rubini Giuseppe nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell’oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** il D.Lgs. 11.04.2006 , n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*”, ed in particolare l’art. 48, il quale prevede 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 di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

**RICORDATO** che in caso di inadempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - *Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche* – ai sensi del quale “*Le Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*”;

**OSSERVATO** che 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 Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**PRESA VISIONE** del documento all’uopo predisposto dall’Ufficio personale, quale Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018, allegato alla presente, i cui contenuti vengono fatti propri integralmente, e ritenuto meritevole di approvazione;

**RAVVISATA** la necessità di procedere all’approvazione formale dello stesso;

**VISTO** il D.Lgs.18.08.2000, n. 267 e *ss.mm.ii.* (Testo Unico sull’Ordinamento degli Enti Locali);

### VISTI

- l’art. 37 Cost. sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la L 20 maggio 1970, n. 300 detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed, in particolare, l’articolo 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 detta norme per l’accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, art. 6, comma 3, prevede che gli statuti stabiliscano norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" detta norme in materia di pari opportunità, in particolare gli artt. 1, comma 4, lett. c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3, lett. c) e art. 57;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" dispone, all’articolo 112, comma 2 lettera b), in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ha introdotto il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246;

- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione introduce disposizioni in tema di diritti e le pari opportunità;

- il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 attua la dir. 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

- l'articolo 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 rubricato "*Pari opportunità*";

ACQUISITO il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, dal Responsabile di Servizio, in relazione alla regolarità tecnica

CON voti favorevoli espressi in forma palese;

#### **DELIBERA**

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni in premessa esplicitate, il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2016/2018, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246*";
2. **DI STABILIRE** che con successivo provvedimento potrà essere fissato un piano di verifica monitoraggio del Piano *de quo*;
3. **DI TRASMETTERE** il presente atto alla Consigliera di parità territorialmente competente;
4. **DI DARE** informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, co. 2, C.C.N.L. del 1/4/1999.

Successivamente,

#### **LA GIUNTA COMUNALE**

**RAVVISATA** l'urgenza di provvedere in merito;

CON voti favorevoli unanimi

#### **DELIBERA**

**DI DICHIARARE**, con separata votazione unanime, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – comma 4 – del TUEL, approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Allegato alla Deliberazione G.C. n. 53 del 26.11.2015

## **COMUNE DI NIBBIOLA**

Provincia di Novara

**Piano delle Azioni Positive – triennio 2016/2018**

**Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006**

***“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma  
dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”***

## PREMESSA

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.

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 D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. In particolare, il suddetto Codice, all'art. 48, prevede la predisposizione finanche da parte dei Comuni di cd. 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) del Codice *de quo*, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Il precitato art. 48 stabilisce altresì che i Piani in questione hanno durata triennale.

Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Nibbiola si propone di adempiere al predetto obbligo normativo, come sopra espresso, mediante la formulazione e successiva realizzazione delle azioni positive di seguito riportate:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Azione 1.b).** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed 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.

- **Azione 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 3.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 sopra con quelle formative/professionali;
- **Azione 4.** 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 le eventuali lacune.
- **Azione 5.** 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, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 *bis* del C.C.N.L. 14/09/2000.
- **Azione 6.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che allo stato attuale si presenta come di seguito rappresentato:

La situazione del **personale in servizio a tempo indeterminato**, infatti, è la seguente:

| <b>Lavoratori</b> | <b>Cat. D</b> | <b>Cat. C</b> | <b>Cat. B</b> | <b>Totale</b> |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Donne             | 1             | =             | =             | 1             |
| Uomini            | =             | 1             | =             | 1             |

#### **Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n. 1

Uomini: n. 0

R.S.U.: n. 0.

#### **I livelli dirigenziali sono così rappresentati:**

**Segretario Comunale:** n. 1 donna.

Si prende atto pertanto della condizione di sostanziale parità di generi nelle attività e nelle posizioni gerarchiche della struttura organizzativa comunale

### **OBIETTIVI**

Gli obiettivi che il Comune di Nibbiola intende realizzare onde consentire la piena attuazione delle finalità perseguite dalla normativa sopra richiamata sono i seguenti:

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

- **Obiettivo 4.** 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 5.** 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 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**Durata del piano: 3 anni** per il triennio 2016/2018

**Pubblicazione e diffusione:** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Nibbiola.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to Rubini Giuseppe

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr.ssa Pappacena Marilena

---

COMUNICAZIONI AI CAPIGRUPPO CONSILIARI  
(art. 125 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi **01.12.2015** giorno di pubblicazione ai Capigruppo consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr.ssa Pappacena Marilena

---

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Nibbiola li **01.12.2015**

Il Responsabile della pubblicazione  
F.to Enio Agostinetti

---

Per copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Nibbiola li **01.12.2015**

F.to IL SEGRETARIO COM.LE  
Dr.ssa Pappacena Marilena

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

[ ] La presente deliberazione è divenuta esecutiva per il decorso termine di dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

[ X ] la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Nibbiola li **01.12.2015**

F.to IL SEGRETARIO COM.LE  
Dr.ssa Pappacena Marilena