



COMUNE DI MOTTA VISCONTI  
PROVINCIA DI MILANO

**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 2 DEL 11/01/2023**

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023/2025.**

L'anno **2023** addì **11** del mese di **Gennaio** alle ore **12.00**, nella Sede Municipale del Comune di Motta Visconti, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

Nominativo	Carica	Presenza
DE-GIULI PRIMO PAOLO	Sindaco	SI
POSSI MARIA LUISA	Vicesindaco	SI
DOLDI ALBERTO	Consigliere_Ass	SI
PIZZARELLI AGOSTINO	Consigliere_Ass	SI
GALATI PATRIZIA	Assessore	SI

Assiste il Vice Segretario Comunale, ANGELA MARIA MISINO, che provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco, DE-GIULI PRIMO PAOLO, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta, per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023/2025.

## LA GIUNTA COMUNALE

Considerata la necessità di dotarsi degli strumenti giuridici che consentano all'Ente di operare nella piena legittimità;

Atteso che il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, “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, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Legge 4 novembre n. 183/2010 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

Considerato che:

- l'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano “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” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche; detti piani hanno durata triennale;
- con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche;
- punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità; in tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare;
- l'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di Legge ma nel contesto del nostro Comune vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne;

Visto il Piano di azioni positive per il triennio 2017-2019 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 22.02.2017;

Visto il Piano di azioni positive per il triennio 2020 – 2022, approvato con la deliberazione di Giunta n. 7 del 21/02/2020;

Visto il Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023 approvato con la delibera G.C. n. 94 del 02/12/2020;

Visto il Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024 approvato con la delibera G.C. n. 114 del 15/12/2022;

Visto l'aggiornamento per **il triennio 2023/2025, allegato "A"** al presente atto quale parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione;

Visto lo Statuto comunale vigente, nonché il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi e favorevoli espressi per alzata di mano,

#### D E L I B E R A

1. di approvare quanto indicato in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto.



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 2**

Ufficio Proponente: **Segreteria**

Oggetto: **AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023/2025.**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Segreteria)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole.

Data 03/01/2023

Il Responsabile di Settore  
Angela Misino

Il Presente processo verbale, previa lettura, è stato confermato e sottoscritto con firma digitale.

IL SINDACO  
DE-GIULI PRIMO PAOLO

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
ANGELA MARIA MISINO

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

PRIMO PAOLO DE GIULI in data 16/01/2023  
MISINO ANGELA MARIA in data 13/01/2023

## DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 2 DEL 11/01/2023

OGGETTO AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI  
: OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023/2025.

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale , visti gli atti d'ufficio,

### ATTESTA

che la presente deliberazione:

è stata affissa all'albo pretorio comunale dal 17/01/2023 al 01/02/2023 come prescritto dall'art. 124 comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

### ESTREMI DI ESECUTIVITA'

è divenuta esecutiva il giorno 27/01/2023 decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.Lgs. 267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
ANGELA MARIA MISINO

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

MISINO ANGELA MARIA in data 02/02/2023

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023 / 2025

### Premessa

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.00 n. 196 prevede che i Comuni, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Atteso che il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della - parità uomo - donna nel lavoro";
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "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, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Legge 4 novembre n. 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";

### Considerato che:

- l'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano "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" e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche; detti piani hanno durata triennale;
  - con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche;
  - punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
  - in tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare;
- l'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo - di Legge ma nel contesto del nostro Comune vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne;

### Obiettivi

Nella definizione gli obiettivi che il Comune di Motta Visconti si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

### **L'organico del Comune**

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Motta Visconti non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

CATEGORIA	N.TOTALE DIPENDENTI	N. MASCHI	N. FEMMINE
<b>D</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>C</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>B</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>A</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	<b>41</b>	<b>11</b>	<b>30</b>

*Situazione aggiornata al 31.12.2022*

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### **Le azioni positive**

1) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:

- a. la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
  - b. adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare (già attivato nel corso dell'anno 2019 l'aumento di flessibilità ad un genitore richiedente ai sensi dell'art. 27 del CCNL del 21.05.2018) ;
  - c. riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
  - d. garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- Eventuali personalizzazioni di orario di lavoro saranno preventivamente valutate dalla Giunta Comunale e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- 3) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.