



ORIGINALE

# COMUNE DI CUASSO AL MONTE

Provincia di Varese  
Via Roma n. 58 - 21050 CUASSO AL MONTE  
Tel. 0332/939001 – fax 0332/938180  
E mail: [segreteria@comune.cuassoalmon.te.va.it](mailto:segreteria@comune.cuassoalmon.te.va.it)  
PEC: [comune@pec.comune.cuassoalmon.te.va.it](mailto:comune@pec.comune.cuassoalmon.te.va.it)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 11 del 17/02/2020

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE D.LGS. N. 198/2006**

L'anno **DUEMILAVENTI** il giorno **DICIASSETTE** del mese di **FEBBRAIO**, alle ore **15.00** nell'Ufficio del Sindaco presso il Palazzo municipale di Cuasso al Monte, previa osservanza delle formalità prescritte dalla Legge e dal vigente Statuto Comunale, si è riunita, sotto la presidenza del Sindaco, Francesco Ziliani, la Giunta Comunale, composta dai Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presenze/Assenze
FRANCESCO ZILIANI	SINDACO	PRESENTE
VITO STRIPPOLI	VICE SINDACO	ASSENTE
ALESSANDRO GAMBIRASIO	ASSESSORE	PRESENTE
ALBERTO BINI	ASSESSORE ESTERNO	PRESENTE
LIDIA FILPA	ASSESSORE ESTERNO	PRESENTE

**Totale Presenti 5**

**Totale Assenti: //**

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Segretario Comunale, Dott. Giuseppe Cardillo, che provvede, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii., alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco, Francesco Ziliani, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare l'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE D.LGS. N. 198/2006.**

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'articolo 48 del D. Lgs. n. 1 98/2006, noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato, tra l'altro, dal D.P.R. 1 1 5/2007 e, da ultimo, dal D. Lgs. n. 1 51 /201 5, 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;

Preso visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022, allegato sub. A) al presente atto, e ritenuto meritevole di approvazione;

Visto il D. Lgs. 1 8.08.2000, n. 267;

Visto il D. Lgs. 01 .04.2006 n. 1 98 nella versione integrata e modificata;

Acquisito ed allegato, ai sensi dell'articolo 49, comma I, del D.Lgs. 267/2000, il parere favorevole di regolarità tecnica, espressa dal Responsabile dell'Area Affari Generali ed Economico Finanziaria;

Con votazione unanime favorevole espressa nelle forme di legge

## **DELIBERA**

1. di approvare il "Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022", 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'Area Economico Finanziaria 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'Area Economico Finanziaria di dare informazione in merito all'adozione della presente alle organizzazioni sindacali, compresa la RSU;
5. di allegare al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale, il parere di regolarità tecnica di cui all'articolo 49, comma 1, del "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;
6. di dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Cuasso al Monte, per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui alla Legge n. 69/2009 e ss.mm.ii.;
7. di dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato in via permanente sul portale "*Amministrazione trasparente*" dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 14/03/2013, n. 33 e ss.mm.ii.;
8. di dare comunicazione dell'adozione del presente atto deliberativo ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii.;

## **SUCCESSIVAMENTE**

la Giunta Comunale, previa distinta e separata votazione favorevole ed unanime, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii..



**COMUNE DI CUASSO AL MONTE**  
Provincia di Varese

# **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

## **TRIENNIO 2020 – 2022**

---

## **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, 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 (...)"

### **1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

CATEGORIA	PRESENZE FEMMINILI	PRESENZE MASCHILI
D	3	2
C	4	1
B3	3	0
B	0	1
TOTALE	10	4

<b>DONNE</b>	<b>10</b>
<b>UOMINI</b>	<b>4</b>
<b>TOTALE</b>	<b>14 (di cui 3 a tempo determinato)</b>

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative): Donne: n. 2  
R.S.U.: Donne: n. 1

## **OBIETTIVI**

**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.

## **AZIONI**

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) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **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.
- **Azione 6.** All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
- **Azione 7.** Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
- **Azione 8:** ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee sarà predisposto un codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

## **DISPOSIZIONI FINALI**

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del Comune di Cuasso al Monte.

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 condiviso.



**COMUNE DI CUASSO AL MONTE**  
Provincia di Varese  
Via Roma n. 58 - 21050 CUASSO AL MONTE  
Tel. 0332/939001 – fax 0332/938180

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**  
**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE D.LGS. N. 198/2006**

La sottoscritta, Maria Luisa Vimercati, Responsabile dell'Area Affari Generali e dell'Area Economico Finanziaria, esperita l'istruttoria di competenza, esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e ss.mm.ii., **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di Deliberazione sopraindicata.

Cuasso al Monte, 12/02/2020




Il Responsabile

dell'Area Affari Generali e dell'Area Economico Finanziaria



Sig.ra Maria Luisa Vimercati

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO		IL SEGRETARIO COMUNALE
Francesco Ziliani 		Dott. Giuseppe Cardillo 

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che il presente verbale viene pubblicato all'Albo pretorio on line di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal  
..... 24 FEB. 2020 ..... (art. 124 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267).

24 FEB. 2020  
Cuasso al Monte, .....



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Giuseppe Cardillo  


Reg. Albo Pretorio n. \_\_\_\_\_

### COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art. 125 D.Lgs. n. 267/2000)

Si dà atto che della presente Deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo pretorio, viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari.

Cuasso al Monte, ... 24 FEB. 2020



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Giuseppe Cardillo  


### CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 .

Cuasso al Monte, 24 FEB. 2020



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Giuseppe Cardillo  
