



**COMUNE DI FICAROLO**  
PROVINCIA DI ROVIGO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023. APPROVAZIONE.**

Per approvazione e conferma del presente verbale, si sottoscrivono:

Il SINDACO  
Pigaiani Fabiano

Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art  
21 del D.Lgs.n.82 del 2005

Il Segretario Comunale  
Prandini Gino

Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art  
21 del D.Lgs.n.82 del 2005

N. Reg. Pubbl.  
Questa deliberazione viene pubblicata  
all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi.  
dal  
al  
Li

Il Segretario Comunale  
Prandini Gino

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

ATTESTA  
Che la suesesa deliberazione  
E' DIVENUTA ESECUTIVA

**Il Firmatario dell'Esecutività**  
**Gino Prandini**

Il giorno **venti** del mese di **gennaio** dell'anno **duemilaventuno**  
alle ore **18:00**, nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta  
Comunale, convocato nelle forme e nei modi di legge.

Eseguito l'appello, risultano presenti

Pigaiani Fabiano	Presente
MONESI ENRICO	Assente
COTTICA CLARISSA	Presente

Presenti	2
Assenti	1

- Constatato che gli intervenuti sono in numero legale:
- Presiede il Sig. **Pigaiani Fabiano** nella sua qualità di **SINDACO**
- Assiste il Segretario Comunale **Prandini Gino**

## **Oggetto:** PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023. APPROVAZIONE.

### LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all’art. 48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- il summenzionato art. 48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l’art. 7 comma 5 del D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:
  - a. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
  - b. assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art. 7, c.1, sulla “gestione delle risorse umane” del predetto D. Lgs. n. 165/2001);
  - c. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
    - riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art. 35, c. 3, lett. e) del medesimo D. Lgs. n. 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
    - adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;
  - d. garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - e. finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive;

CONSIDERATO che:

- la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTA la deliberazione n. 12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei Conti la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA la propria deliberazione n. 17 del 19/02/2020 di approvazione del P.A.P. per il triennio 2020/2022;

DATO ATTO che:

- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive - per il triennio 2021-2023", riproponendo tutti gli obiettivi del precedente Piano triennale delle azioni positive 2020/2022, in quanto valutato efficiente ed integrarlo con alcune precisazioni, inserendo la voce relativa al "benessere organizzativo";
- gli interventi del PAP si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il PAP è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo;

VISTO il Piano per le Azioni Positive 2021/2023 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che gli obiettivi del PAP sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

VALUTATA la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari settori dell'Ente;

VISTO il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con decreto Legislativo in data 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii.;

RITENUTA la propria competenza sul punto ai sensi dell'articolo 48 e del combinato disposto degli articoli 42 e 50 del Testo Unico n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

VISTI, altresì:

lo Statuto - comunale vigente;

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.;

ACQUISITO il solo parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., atteso che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico - finanziaria dell'ente o sul patrimonio per cui non si provvede ad acquisire il parere di regolarità contabile;

CON voti unanimi espressi nelle forme di legge;

## D E L I B E R A

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono qui per integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 individuato come allegato sub A) che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006;
2. di incaricare il Responsabile del servizio competente di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;

3. di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente";
4. di trasmettere il Piano ora adottato alla Consigliera di Parità territorialmente competente;
5. di impegnarsi ad improntare l'attività amministrativa ai principi affermati nel Piano;
6. di dare atto che il presente provvedimento non comporterà né potrà comportare impegni di spesa a carico del bilancio dell'anno corrente né degli esercizi successivi;
7. di comunicare l'adozione del presente provvedimento ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. approvato con D. Lgs. n. 267/2000;
8. di dichiarare, con separata, unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, ex art. 134, c. 4, D. Lgs. n. 267/2000.

