



# COMUNE DI BARDONECCHIA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 204

### OGGETTO:

**AGGIORNAMENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO  
2022/2024**

L'anno duemilaventuno addì ventinove del mese di dicembre nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, alle ore 09:15, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

1.	ROSSETTI Chiara	Sindaco	PRESENTE
2.	MONTABONE Vittorio	Vice Sindaco	PRESENTE
3.	AVATO Francesco	Assessore	ASSENTE
4.	BESSONE Clara	Assessore	PRESENTE
5.	VIVINO Maria Teresa	Assessore	PRESENTE

Totale Presenti: 4  
Totale Assenti: 1

Partecipa all'adunanza il Segretario Dott.ssa DI MAURO Marcella.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, in ossequio alla normativa di cui al 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", 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, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro;

Visto il D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";

Visti gli articoli: 1, c. 1, lettera c) ed art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che dispongono che le pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

Visto l'art. 48 del citato D. Lgs. n. 198/2006, recante: "azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" (D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5) che così recita: "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 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. 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";

Considerato che:

- con 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, richiamava 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 specificava 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 avevano 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 invitavano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescriveva l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

- il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato la Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni” (G.U. n. 184 del 07.08.2019) che sostituisce le precedenti direttive del 23.05.2007 e del 04.03.2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia;

Le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare sono riportate nella Direttiva n. 2/2019 al paragrafo 3 e riguardano, nello specifico, i seguenti ambiti di intervento:

- prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo;
- rimozione di fattori che ostacolano le pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, eliminazione di eventuali penalizzazioni discriminatorie nell’assegnazione degli incarichi, anche di posizione organizzativa o dirigenziali, nello svolgimento delle attività rientranti nei compiti e doveri d’ufficio, nonché nella corresponsione dei relativi emolumenti;
- garanzia del benessere organizzativo e dell’assenza di qualsiasi discriminazione, nonché della migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- promozione, anche tramite il CUG, di percorsi informativi e formativi sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rivolti a tutti i livelli dell’amministrazione, inclusi i dirigenti.

Atteso che l’art. 8 del D.Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

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, pena l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

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;

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni n. 3 in data 14.01.2005, n. 21 in data 05.03.2008 e n. 143 del 09.11.2011, n. 5 in data 27.01.2014, n. 48 del 20.04.2017, n. 179 del 24.12.2019, n. 11 del 02/02/2021 con cui si è provveduto all’adozione del piano rispettivamente per i trienni 2005/2007, 2008/2010, 2011/2013, 2014/2016, 2017/2019, 2020/2022, 2021/2023;

Considerato che la finalità di detti piani è quella di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, laddove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi;

Accertato che la situazione del Comune di Bardonecchia registra alla data del 29.12.2021 e in proiezione alla data del 01/01/2022:

- una rappresentanza maschile pari a n° 16 unità, e una rappresentanza femminile pari a n° 23 unità, percentualmente uomini (41,03%) Donne (58,97%).

- delle n. 39 unità di personale in ruolo, oltre al Segretario comunale, n. 32 unità (82,05%) risultano essere full time e n. 7 unità (17,95%) risultano essere part-time. Le donne, che rappresentano il 58,97 % del personale in ruolo, costituiscono il 100% del personale che usufruisce di contratti part-time;

Dato atto che nel corso del mese di gennaio 2022 è prevista la assunzione di n. 3 agenti di polizia locale, a seguito della quale verrà aggiornato il n. delle unità di personale in servizio e i rapporti percentuali tra i due generi;

Atteso che anche per l'anno 2022 si valuta opportuno confermare e ulteriormente rafforzare i contenuti e le azioni e gli obiettivi del PAP approvato per il triennio 2021/2023;

Visto il documento allegato "Aggiornamento Piano delle Azioni Positive triennio 2022/2024", ritenuto meritevole di approvazione formale dello stesso;

Visto il D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in particolare l'art. 48;

Visto il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.i.;

Visti i vigenti C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Accertata la competenza della Giunta Comunale in ordine all'adozione del presente atto deliberativo ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

Acquisito il parere espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. n°267/00 dal Segretario Comunale quale proponente in merito alla regolarità tecnica;

Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese per assenso verbale;

### **DELIBERA**

Per tutte le motivazioni riportate nella premessa narrativa richiamate a formare parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

1. Di approvare l'Aggiornamento al Piano delle Azioni Positive, triennio 2022/2024, ai sensi della direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione, dando atto che si confermano e si rafforzano i contenuti e le azioni del PAP approvato da ultimo con delibera GC n. 11/2021 ritenendo gli stessi conformi agli obiettivi della normativa e confacenti alla realtà di questo Comune.
2. Di dare atto che il presente piano delle azioni positive costituirà allegato al Piano delle Performance che verrà redatto a seguito della avvenuta approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024 in fase di redazione, disponendo che tutte le Aree/Servizi di questo Ente, ciascuno per la propria competenza, diano corso alle azioni del P.A.P. 2022/2024;
3. Di dare atto che a cura del Servizio Personale, il presente Piano dovrà essere comunicato alle OO.SS Territoriali, alle R.S.U., ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. in data 1.4.1999, al personale tutto e alla Consiglieria per le Pari Opportunità della Città Metropolitana di Torino;

4. Di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".
5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs 267/00 per l'urgenza di provvedere alla approvazione del PAP, con una seconda distinta votazione palese che dà esito unanime favorevole.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco  
Chiara ROSSETTI \*

---

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Marcella DI MAURO \*

---

\* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa