



# COMUNE DI PANCARANA

(Provincia di Pavia)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

delibera n. 11  
del 18/01/2020

<b>Oggetto:</b>	<b>APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022</b>
-----------------	---

L'anno **DUEMILAVENTI**, addì **DICIOTTO** del mese di **GENNAIO**, alle ore 11.15 nella sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

<i>Risultano</i>	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
<b>1 FUSI Maurizio</b>	<i>si</i>	
<b>2 NICOLINI Paola Teresa</b>	<i>si</i>	
<b>3 BRESCIANI Marco</b>	<i>si</i>	
<i>Totali presenti/assenti</i>	<b>3</b>	

*Partecipa alla seduta il Segretario comunale Daniele Bellomo*

*Il Sig. Maurizio Fusi in qualità di Sindaco, constata la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.*

<p><b>PARERI PREVENTIVI:</b> Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla proposta della presente delibera, ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. 18.08.2000, n.267. Firmato per quanto di competenza da:</p> <p>IL RESPONSABILE DELL'AREA AMM.VO-CONTABILE f.to Giorgia Brameri</p>	<p><b>Verbale, fatto, letto e sottoscritto come segue:</b></p> <p>IL SINDACO f.to Maurizio Fusi</p> <p>IL SEGRETARIO f.to Daniele Bellomo</p>
<p><b>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</b> Si certifica che la presente delibera viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L. 267/2000, dal</p> <p>IL SEGRETARIO f.to Daniele Bellomo</p>	<p><b>PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, PER USO AMMINISTRATIVO</b></p> <p>IL SEGRETARIO Daniele Bellomo</p> 

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- i Comuni di Cervesina e Pancarana con atti approvati dai rispettivi Consigli Comunali hanno costituito l'Unione di comuni lombarda denominata "Unione Micropolis" ai sensi e per gli effetti dell'articolo 32 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "e dell'articolo 18 della l.r. 27 giugno 2008 , n. 19, approvando lo Statuto e l'atto costitutivo dell'Unione sottoscritto dai Sindaci aderenti all'Unione;
- con deliberazioni dell'Assemblea dell'Unione è avvenuto il recepimento in capo l'Unione di tutte le funzioni fondamentali di cui al decreto legge 31 maggio 2010, n.78, nonché dei servizi "valorizzazione dei beni di interesse storico, attività culturali e interventi diversi nel settore culturale, sport e tempo libero, giovani, sviluppo e valorizzazione del turismo, reti e altri servizi di pubblica utilità" mediante costituzione di ufficio unico conferite da parte dei comuni di Cervesina e Pancarana;

Premesso altresì:

- che la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;
- che gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni "...predispongono 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 fra uomini e donne",
- che il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 "Riforma Brunetta", dalla legge 183/2010 "Collegato Lavoro" e da ultimo dalla Legge 215/2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni", fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- che il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi

discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;

- che il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;
- che l'art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;
- che l'ulteriore intervento, dell'art. 21 del Collegato Lavoro, è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- che tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;
- che sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

Viste le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

- art. 4. Comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive";
- art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che "Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa";

- art. 19 del CCNL del 14/9/2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;
- l'art. 8 del CCNL 22/01/2004 che sancisce, comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

Preso atto che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

Considerato che l'Amministrazione intende dotarsi di un Piano di Azioni Positive, per il triennio 2020-2022, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura e che lo stesso verrà adottato dall'Unione dei Comuni Micropolis, alla quale questo Ente appartiene;

Richiamata la deliberazione di giunta dell'unione n. 8 del 23/03/2016 con cui si è disposto di prendere atto del trasferimento all'Unione dei comuni MICROPOLIS a far data dal 01.03.2016 del personale;

Visti:

- il vigente Statuto comunale;
- il D.Lgs. n.267/2000;
- Legge 160 del 27.12.2019– Legge di Bilancio 2020

Con votazione unanime, resa nelle forme di legge

## **DELIBERA**

1. Di richiamare quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. Di demandare all'Unione Micropolis, alla quale questo Ente appartiene, come motivato in premessa e sulla base principi ivi enunciati, l'approvazione del Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2020/2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
3. Di inviare integralmente la presente deliberazione al Consigliere di Parità della Regione Lombardia;

4. Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale.

Con votazione unanime e palese espressa nei modi di legge

**DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.