



COMUNE DI NORCIA

Provincia di Perugia

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

(Deliberazione n. 148 del 02-11-2020)

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART 48 D.LGS 198 DEL 11.04.2006

L'anno duemilaventi il giorno due del mese di novembre alle ore 09:00, presso la Sala della Giunta;

previa l'osservanza di tutte le formalità previste dal Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, a seguito di invito diramato dal Sindaco, ai sensi dell' art. 50, 2° comma del T.U.E.L. approvato con D. Leg.vo 18.08.2000 n. 267, si è riunita la Giunta Comunale di Norcia con la presenza dei Signori:

ALEMANNO NICOLA	SINDACO	Presente
BOCCANERA GIULIANO	VICE SINDACO	Presente
NOVELLI NICOLAS MARIA	ASSESSORE	Presente
PERLA GIUSEPPINA	ASSESSORE	Presente
LORETUCCI MONIA	ASSESSORE	Assente

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE **VINCENZO DE CESARE** il quale provvede alla redazione del seguente verbale.

Essendo legale il numero degli interventi, IL SINDACO **NICOLA ALEMANNO**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Considerato che la legge n. 125 del 10 aprile 1991 prevede l'attuazione di una serie di Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

Vista la direttiva 2006/154/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle Pari Opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto l'art. 48 del D. Lgs 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre piani triennali 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;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle Pari Opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni siano oggetto di pianificazione;

Richiamato l'art. 21 della legge 183/2010 "Misure atte a garantire pari opportunità ,benessere a chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;

Secondo quanto disposto dal richiamato quadro normativo, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donna e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice;

Valutata la necessità di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 — 2022 che allegato sub lettera "A" al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18/8/00 n°267;

Con votazione unanime favorevole, legalmente resa;

DELIBERA

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020 — 2022, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, allegato al presente atto, sub lettera "A", facente parte integrante e sostanziale del presente atto.

Con ulteriore votazione unanime, legalmente resa, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000.

Allegato A

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020 — 2022

Premessa

Il Comune di Norcia sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Gli obiettivi del d.lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27)
- Divieto di discriminazione retributiva (art. 28)
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29)
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30)
- Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31)

Ulteriori obiettivi posti dal d.lgs. n. 150/2009 (attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni):

All'art. 8 *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*, al comma 1, è previsto che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei responsabili e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). Il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità (art. 14, comma 4, lett. h) è dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, istituito presso questo Ente.

Il comune di Norcia garantisce pari opportunità per l'accesso al lavoro, per il trattamento economico, per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

L'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

- garantire 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;
- finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

A tal fine l'Amministrazione di Norcia:

- Garantisce che la composizione delle Commissioni di Concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
- Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera, come si evince dal prospetto di seguito riportato;
- Garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;

Di seguito si riepiloga la situazione relativa alla ripartizione uomini/donne del personale a tempo indeterminato, tempo determinato , staff del sindaco e Segretario Generale con riferimento alla data del 01.01.2020:

Area			Categoria D		Categoria C		Categorie B-A	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Affari Generali, Servizi Sociali e Cultura				1	1	7		2
Economico - Finanziaria					2			
Lavori Pubblici, Ambiente e Sviluppo economico			1		2	3	4	1
Servizi Demografici, Turismo e Sport e Commercio						1	1	
Edilizia Privata e Ricostruzione, Urbanistica e Pianificazione Territoriale			1		2	4		1
Vigilanza					2			
Totale			2	1	9	15	5	4

Totale dipendenti donne: 20

Totale dipendenti uomini: 16

TEMPO DETERMINATO

Area			Categoria D		Categoria C		Categorie B-A	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Staff Sindaco					1			
Affari Generali, Servizi Sociali e Cultura			1	7				
Economico - Finanziaria				4		2		
Lavori Pubblici, Ambiente e Sviluppo economico				2		1		
Servizi Demografici, Turismo e Sport e Commercio				1		1		
Edilizia Privata e Ricostruzione, Urbanistica e Pianificazione Territoriale			1	2				
Vigilanza			1		1	1		
Totale			3	16	2	5		

Totale dipendenti donne: 21

Totale dipendenti uomini: 5

Di cui incarichi di posizione organizzativa nell'ambito della Categoria D

Donne 2

Uomini 4

INTERVENTI FORMATIVI

L'art. 1, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede la realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti. Il Comune di Norcia cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E AGEVOLAZIONI ORARIE IN FAVORE DELLE DONNE

Sono state accolte tutte le richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da part time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri responsabili.

OBIETTIVI TRIENNIO 2020/2021/2022

L'Amministrazione prevede nel triennio 2020/2021/2022 di:

1. Continuare a garantire la partecipazione delle donne dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale;
2. Tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
3. Continuare a garantire le pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
4. Garantire la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;
5. Adeguare gli atti regolamentari dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 anche in materia di promozione delle pari opportunità;
6. Predisporre dei codici di condotta;
7. Istituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG). L'Amministrazione Comunale, nel prestare attenzione alle tematiche inerenti alle problematiche di genere ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, alla formazione, alla motivazione ed alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, intende istituire un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, inteso a favorire tutte le iniziative per realizzare pari condizioni tra uomo e donna nell'ambiente di lavoro. La costituzione del CUG non comporterà oneri aggiuntivi per l'Ente.

8. di dare atto che il CUG sarà istituito con successivo atto del Responsabile di questa Amministrazione;
9. Potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza;

Particolare attenzione verrà data alla stesura del documento di valutazione di rischi collegati allo stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, sulla base della situazione lavorativa percepita dal personale al fine di porre in essere tutte le eventuali misure correttive e/o migliorative ritenute necessarie.

Il CUG verrà coinvolto sia in materia di formazione che di elaborazione di azioni positive riguardanti tutto il personale, al fine di favorire proposte e suggerimenti derivanti dalla sua attività all'interno dell'Ente.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole ai sensi dell'art. 147 bis, del D. Lgs. n. 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica ed amministrativa della proposta della presente deliberazione.

04-03-2020

Il Responsabile del Servizio

F.to LORETTA MARUCCI

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime il seguente parere ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000 in ordine alla regolarità contabile della proposta della presente deliberazione.

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' contabile**

04-03-2020

Il Responsabile del Servizio Finanziario

F.to LORETTA MARUCCI

Di quanto sopra si è redatto il verbale, che previa lettura, viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to NICOLA ALEMANNO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to VINCENZO DE CESARE

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

IL RESPONSABILE DELL'AREA
AFFARI GENERALI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il su espresso verbale di deliberazione è stato pubblicato all'Albo Pretorio informatico di questo Comune dal 07-12-2020 per 15 gg. consecutivi.

Lì 07-12-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to VINCENZO DE CESARE

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta/diverrà esecutiva il 02-11-2020

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4°, del T.U. D.Lgs 267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to VINCENZO DE CESARE