

COMUNE DI CITTAREALE

PROVINCIA DI RIETI

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 18

Seduta del 29.03.2021

OGGETTO:

**Approvazione
Triennale delle
Positive 2021/2023.**

**Piano
Azioni**

L'anno **Duemilaventuno** il giorno **Ventinove** del mese di **marzo** alle ore **10,45** e ss nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale in videoconferenza ai sensi dell'art. 73 de D.L. n. 18/2020 nelle persone dei Signori:

		Presenti	Assenti
NELLI Francesco	Sindaco	x	
MARCONI Emidio	Assessore	x	
RINALDI Loreto	Assessore		x

Partecipa alla Seduta in videoconferenza il Segretario Comunale Dott.ssa Maria PICCHI

Il Presidente Sig. Francesco NELLI, in qualità di Sindaco dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto premettendo che sulla proposta della presente deliberazione

sono stati acquisiti i seguenti pareri:

- regolarità tecnica parere favorevole
Rag. Meri BONI
- regolarità contabile parere favorevole

**Comune di Cittareale
(Provincia di Rieti)**

Deliberazione G.C. n. 18 del 29.03.2021

Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023

Parere del Responsabile del Servizio Gestione Generale in ordine alla proposta di deliberazione

Il Responsabile del Servizio Gestione Generale, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii., esprime **PARERE FAVOREVOLE** di regolarità tecnica sulla proposta della deliberazione di cui all'oggetto.

Cittareale, li 24.03.2021



Il Responsabile del Servizio
Rag. Meri BONI

LA GIUNTA COMUNALE



PREMESSO:

- che il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna – all'art. 48 impone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, 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;
- che, in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 recante “ *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” il quale prevede che “ *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*”;

CONFERMATO che l'obiettivo primario è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo quegli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera;

CONVENUTO di concentrare l'attività, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell'Ente, verso le seguenti azioni:

- Formazione in ottica di genere;
- Conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- Sviluppo della cultura organizzativa;

CONSIDERATO che, in caso di mancata approvazione del suddetto Piano Triennale delle Azioni Positive, il D.Lgs. 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;

ACQUISITO il preventivo parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica, non comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, espresso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs n. 267/2000, così come sostituito dall'art. 3, co. 1, lett. b), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213.

Con voti favorevoli unanimi resi in forma palese

DELIBERA

1. DI APPROVARE, come di fatto approva, la narrativa che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. DI APPROVARE il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 ai sensi del D.Lgs n. 198/2006, che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. DI DARE ATTO altresì che copia del documento sarà trasmessa ai Settori coinvolti nelle varie azioni del Piano per l'adozione dei conseguenti provvedimenti attuativi;
5. DI INCARICARE l'Ufficio del Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali;
6. DI DICHIARARE, previa separata unanime votazione il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. n. 267/2000, stante la necessità e l'urgenza di provvedere ad adempimenti istituzionali inderogabili.

Successivamente con i voti unanimi e favorevoli, resi in forma palese

DELIBERA

Di dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile all'unanimità dei presenti, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'art.134,comma4delD.Lgs.18/08/2000n.267.

COMUNE DI CITTAREALE
Prov. Di Rieti

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2021/2023

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. del

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023

Art. 48 D.Lgs. 198/2016

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben delineate, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto legislativo 1 aprile 2006 n. 198 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs 23 maggio 2000, n. 196 recante la “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Cittareale, dall’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, al 01/01/2021 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne;

PERSONALE DIPENDENTE AL 01/01/2021

L’analisi del personale dipendente in servizio presso il Comune di Amatrice viene illustrata nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE AL 01.01.2020	
DIPENDENTI	N. 14
UOMINI	N. 3
DONNE	N. 11

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
CAT. D	1	0	1
CAT. C	1	0	1
TOT.	2	0	2

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE	N.	UOMINI	DONNE
CAT. B	6	1	5
TOT.	6	1	5

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO	N.	UOMINI	DONNE
CAT. D	3	0	3
CAT. C	2	2	0
TOT.	5	2	3

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE	N.	UOMINI	DONNE
CAT. D	1	0	1
TOT.	1	0	1

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni;
2. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale;
4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio;
5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

AZIONI POSITIVE SPECIFICHE:

1. Sensibilizzazione, informazione comunicazione sulle Pari Opportunità:
 - Organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/trici.
 - Organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive.
 - Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.
2. Formazione ed aggiornamento:

- Programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente.
 - Prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione.
 - Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione.
 - Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.
3. Conciliazione tempi di vita e di lavoro:
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
 - Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.
 - Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
 - Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.
4. Assunzioni:
- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
 - Garantire che nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
 - Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali, nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.
5. Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:
- Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.
 - Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi alla dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro

Soggetti impegnati e coinvolti nell'azione: Giunta Comunale e Responsabili dei Servizi.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2021/2023) dalla data di esecuzione della delibera giuntale di approvazione.

Dalla data della sua intervenuta esecutività, il piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili delucidazioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Deliberazione G.C. n. 18 del 29.03.2021

Letto, confermato e sottoscritto.
IL PRESIDENTE
F.to NELLI Dott. Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dottoressa Maria Picchi

Reg. Pub. N. 216

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(articolo 124 del D.L. 267/2000)

Certificasi dal Segretario Comunale che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno **29.03.2021** e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi fino al **13.04.2021**
- è stata comunicata ai singoli capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, del D.Lgs. 267/2000.

Cittareale, li 29.03.2021

IL MESSO COMUNALE
F.to Dottoressa Domenica Cervelli

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dottoressa Maria Picchi

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITA'

Si certifica che la suddetta deliberazione non soggetta a controllo preventivo di legittimità è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, con eseguibilità immediata ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (ART. 134 COMMA 3 DEL Dlgs. 267/2000 e ss.mm.ii)

La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, è divenuta esecutiva.

Cittareale li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dottoressa Maria Picchi

E' Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Cittareale, li 29.03.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dottoressa Maria Picchi



[Handwritten signature of Dottoressa Maria Picchi]