

# COMUNE DI CITTAREALE

PROVINCIA DI RIETI

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno **Duemilaventi** il giorno **venticinque** del mese di **giugno alle ore 19,40** 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

N. 31

Seduta del 25.06.2020

**OGGETTO:**

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

**Approvazione  
Triennale delle  
Positive 2020/2022.**

**Piano  
Azioni**

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 (RI)**

**Deliberazione di G.C. 31 del 25.06.2020**

**Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022**

\*\*\*\*\*

**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 08.06.2020



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 unanimi resi nei modi e forme di legge

### **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 2020/2022 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;

Con voti unanimi resi nei modi e forme di legge

### **DELIBERA**

**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.

**COMUNE DI CITTAREALE**  
**Prov. Di Rieti**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**  
**2020/2022**

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022

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, ivi compresa la figura del Segretario Comunale, al 31 dicembre 2019 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne;

Donne n. 13

Uomini n. 2

### OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
- Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'Amministrazione Comunale di Cittareale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle 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 inquadrate 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 (2020/2022) 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. 31 del 25.06.2020**

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

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Maria PICCHI

---

Reg. Pub. N. 385

**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 07/07/2020 e vi rimarrà pubblicata per **15 giorni**  
consecutivi fino al 22/07/2020 ed è stata comunicata ai singoli capigruppo consiliari, come  
prescritto dall'art. 125, del D.Lgs. 267/2000.

**Cittareale, li** 07/07/2020

IL MESSO COMUNALE  
F.to Domenica CERVELLI

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa 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.

**Cittareale, li** \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Maria PICCHI

---

**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  
Dott.ssa Maria PICCHI

---

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

**Cittareale, li** 07/07/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Maria PICCHI

