



COMUNE DI BORBONA

PROVINCIA DI RIETI

Via Vallecine n. 2 – 02010 BORBONA
Tel. 0746/940037 – Fax 0746/940285 P.I. C.F. 00113410575
e-mail: borbona@comune.borbona.rieti.it – PEC: tributi.borbona@anutel.it
sito internet: www.comune.borbona.rieti.it

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 54 delib.	OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2020/2022
Data 30-06-2020	

L'anno duemilaventi il giorno trenta del mese di giugno alle ore 10:00, nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Di Gaspare Maria Antonietta	Sindaco	P
Focaroli Ezio	Vice Sindaco	A
Tocchio Massimo	Assessore	P

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Raffaella Silvestrini.

Il Maria Antonietta Di Gaspare in qualità di Sindaco dichiarata aperta la seduta per avere constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che gli Enti Locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche, sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive, secondo la seguente normativa di riferimento e tenuto conto del vigente C.C.N.L. di Comparto:

- D.Lgs. n. 165 del 2001, che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: (...) d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio. (...)"*;

- D.Lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che, all'art. 48, prevede che le pubbliche amministrazioni ivi indicate *"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". Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favoriscono il riequilibrio della presenza femminile... "*;

- Legge n. 246 del 2005, che all'art. 6 detta disposizioni in materia di pari opportunità, secondo i principi, i criteri direttivi e le procedure di cui all'articolo 20 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni, nonché nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) *individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione;*

b) *adeguamento e semplificazione del linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni;*

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i diritti e le Pari Opportunità tra uomini e donne nella pubblica Amministrazione;

VISTO il Piano di Azioni Positive proposto per il triennio 2020 - 2022, volto a 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, allegato A) parte sostanziale ed integrante della presente;

RITENUTOLO meritevole di approvazione;

DATO ATTO che verrà data informativa , ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 01/04/1999 alle OO. SS.;

VISTO il parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

A voti favorevoli unanimi palesi

DELIBERA

1°) di approvare l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 - 2022, al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne.

2°) di dare adeguata pubblicità al Piano suddetto disponendone la pubblicazione, sul sito istituzionale dell'Ente e nella Sezione "Amministrazione Trasparente" – Benessere organizzativo.

3°) Di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del T.U.E.L.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022

**Approvato con deliberazione della GIUNTA COMUNALE
n. 54 del 30.06.2020**

FONTI NORMATIVE:

Legge 10 aprile 1991, n. 125;
D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196
D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267
D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165
D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198
C.C.N.L. – funzioni locali

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) vi è quella di favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità.

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite 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.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

A tal fine viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022.

Nell'organizzazione del Comune di Borbona è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno, nella gestione del personale, porre particolare attenzione e attivare/confermare strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano si propone di agevolare le dipendenti ed i dipendenti dell'Ente dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

PIANO 2020 – 2022

SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO

La formulazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune che al 30/12/2019, risulta essere la seguente:

CATEGORIA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
D	2	0	2
B	2	1	3
A	0	1	1

Dipendenti titolari di posizione organizzativa n. 2 di cui

Donne: n. 0

Uomini: n. 2

n° 4 LSU di cui n° 3 femmine e n° 1 maschi

ANALISI DATI DEL PERSONALE

Dall'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 30/12/2019 sopra rappresentata emerge un tendenziale equilibrio tra gli uomini e le donne.

PIANO AZIONI POSITIVE – obiettivi

Il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022 del Comune di Borbona, oltre ad adempiere ad un obbligo di legge, vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta della pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Esso si pone come obiettivi:

- 1) Diffondere la cultura e sensibilizzare sui temi delle pari opportunità.
- 2) Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente.
- 3) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle situazioni di crescita professionale, aggiornamento, formazione.
- 4) Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e forme di flessibilità orarie tese al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- 5) Fare in modo che l'attività amministrativa e la normativa interna rispettino i principi di pari opportunità.
- 6) Adottare idonei strumenti di garanzia.

PIANO AZIONI POSITIVE - interventi

1) Rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio tra le posizioni maschili e femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentati/e.

2) Ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali interne al Comune, composti anche da lavoratori, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina. In tutte le Commissioni nominate e da nominare all'interno dell'Ente dovrà essere rispettata la presenza di entrambi i sessi. Nella delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrata è presente anche il Segretario comunale, donna.

3) Favorire iniziative per contrastare la diffusione del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica sul posto di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di una/un lavoratore.

4) Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine.

5) Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Ad oggi non sono pervenute richieste in tal senso.

PIANO AZIONI POSITIVE -Pubblicità

1) Diffondere la cultura e sensibilizzare sui temi delle pari opportunità.

2) Potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.

3) Pubblicare in modo permanente il Piano sul sito istituzionale comunale.

PIANO AZIONI POSITIVE - Flessibilità

1) 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 di 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.

2) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

3) In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

PIANO AZIONI POSITIVE - Accesso al lavoro

1) Garantire la pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

2) Redigere bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

PIANO AZIONI POSITIVE - Regolamenti

1) Adeguare gli atti regolamentari dell'Ente alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 anche in materia di promozione delle pari opportunità.

2) Garantire che la composizione delle Commissioni di Concorso e di Gara, e di tutti gli organismi collegiali, sia conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e pertanto attivare sempre la ricerca di componenti di entrambi i sessi.

PIANO AZIONI POSITIVE - CUG

Istituire il CUG (Comitato Unico di Garanzia) ex art. 21 Legge 183/2010 e Direttiva 04/03/2011, anche in forma associata, al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere e l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022).

E' pubblicato sul sito internet e trasmesso a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente onde poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

**Pareri di cui all'art. 49 del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali, D.Lgs.
267 del 18.8.2000 , espressi sulla proposta di provvedimento:**

PARERE: in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data:

Il Responsabile del servizio
F.to Silvestrini Raffaella

Il presente verbale, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

F.to Maria Antonietta Di Gaspare

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Raffaella Silvestrini

ATTESTAZIONE DEL MESSO COMUNALE

Il sottoscritto messo del Comune di Borbona

ATTESTA

- Che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio comunale il 14-07-2020 R.A. n° 416 e vi rimarrà fino al 29-07-2020;
- Che la presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari in data _____ prot. n. ;

CERTIFICAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

Che la presente deliberazione:

- è stata affissa all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi dal 14-07-2020 al 29-07-2020, come prescritto dall'art. 124 comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n ° 267 senza reclami;
- è stata comunicata ai singoli capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, del D.Lgs. 18.08.2000, n° 267;

Il Segretario Comunale

F.to Raffaella Silvestrini

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

che il presente atto diviene esecutivo in data 30-06-2020,

Il Segretario Comunale

F.to Raffaella Silvestrini

E' copia conforme all'originale.

Il Segretario Comunale

Lì, _____
