



COMUNE DI CASTEL SANT'ANGELO

Provincia di Rieti

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 19 DEL 12-05-2020

OGGETTO: Approvazione "Piano triennale delle azioni positive 2020-2022", art. 48 D. Lgs. 198/2006.

L'anno **duemilaventi**, il giorno **dodici** del mese di maggio, alle ore **17:00**, nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco pro-tempore, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N.	NOME	CARICA	PRESENZA
1.	TADDEI LUIGI	SINDACO	PRESENTE
2.	PIRRI SANDRO	ASSESSORE	PRESENTE
3.	IACHETTINI STEFANIA	ASSESSORE	PRESENTE

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE Manuela De Alfieri.

Il Sig. Luigi TADDEI, nella sua qualità di SINDACO, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento all'ordine del giorno.

COMUNE DI CASTEL SANT'ANGELO

Provincia di Rieti

Cron. 146

Pubblicato dal 19-05-2020

Al 03-06-2020 per giorni 15

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

F.to VALLOCCHIA LUCIANA

Oggetto: Approvazione "Piano triennale delle azioni positive 2020-2022", art. 48 D. Lgs. 198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che l'art.48 del D. Lgs.11.04.2006, n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 28.11.2005, n.246" prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un "Piano di Azioni Positive" che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
 - Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di crescita professionale;
 - Valorizzazione delle caratteristiche in genere;
- che, ai sensi della medesima disposizione di legge, la mancata adozione del "Piano di Azioni Positive" determina l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D. Lgs.165/2001, norma che comporta l'impossibilità di effettuare nuove assunzioni;

PRECISATO che la direttiva 26/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTA la bozza del "Piano triennale di Azioni Positive – 2020/2022" del Comune di Castel Sant'Angelo, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, e ritenuto meritevole di integrale approvazione;

RICHIAMATO il D. Lgs. 30.03.2001, n.165 ed, in particolare, gli artt. n.6, comma 6, e n.57;

VISTO il D. Lgs. 27.10.2009, n.150 (Riforma Brunetta);

VISTO l'art.21 della L. 04.11.2010, n.183;

VISTO l'art.48 del D. Lgs. 267/2000, relativo alle competenze della Giunta Comunale;

ACQUISITO il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000, in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;

CON VOTI favorevoli unanimi resi in forma palese;

D E L I B E R A

- 1) **DI APPROVARE**, per le motivazioni e le finalità in premessa indicate, che qui si intendono integralmente riportate, l'allegato "Piano Triennale di Azioni Positive 2020/2022" redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Leg.vo n. 198/2006 recante codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005;
- 2) **DI PUBBLICARE** il "Piano Triennale di Azioni Positive 2020/2022" del Comune di Castel Sant'Angelo sul sito istituzionale dell'Ente;
- 3) **DI TRASMETTERE** copia della presente alla Consigliera di Pari Opportunità della Provincia di Rieti, nonché ai soggetti sindacali rappresentativi a livello dell'Amministrazione;
- 4) **DI DICHIARARE**, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020/2022
Art.48 D. Lgs. 11.04.2006, n.198.

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 definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D. Lgs. 01.04.2006, n.198 “Codice della pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art.6 della L. 28.11.2005, n.246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23.05.2000, n.196 “Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e di cui alla L.10.04.1991, 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 ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministro 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.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Castel Sant’Angelo armonizza la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

PREMESSA

La L. n.125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”, ed i Decreti Legislativi n.196/2000 e n.165/2001 prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un **Piano di Azioni Positive**.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 31.12.2019), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti totali :	N. 15	Di cui con funzioni di responsabilità n.:
Donne:	8	
Uomini:	8	1

Delle 16 unità di personale in ruolo, n. 4 unità (27%) risultano essere full-time e n. 12 unità (73%) risultano essere part-time.

Le donne, che rappresentano il 50% del personale in ruolo, costituiscono altresì il 73% del personale che usufruisce di contratti part-time.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n.198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

GENERE PER CATEGORIA

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D	SEGRETARIO COMUNALE
UOMINI	3	2	1	1	0
DONNE	0	4	2	1	1
TOTALE	3	6	3	2	1

GENERE PER CATEGORIA A TEMPO DETERMINATO

	Categoria C	Categoria D
UOMINI	1	0
DONNE	1	1
TOTALE	2	1

PARI OPPORTUNITA' E UGUAGLIANZA SUL LAVORO – BENESSERE ORGANIZZATIVO

La politica della gestione delle risorse umane dell'ente si fonda sulla valutazione ed il riconoscimento delle competenze e del merito ispirandosi a principi di parità, pari opportunità e concorsualità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

ORARIO DI LAVORO

L'ente, al fine di conciliare i tempi professionali con quelli familiari, nel rispetto della normativa vigente, delle esigenze organizzative e dell'utenza, è impegnato a favorire l'adozione dei seguenti strumenti:

- l'istituto della banca ore, meccanismo di compensazione dell'orario di lavoro che permette di lavorare maggiormente in alcuni giorni rispetto ad altri e di accantonare le ore aggiuntive svolte in banca ore a cui attingere secondo le proprie necessità;
- un'ampia fascia di flessibilità di orario in entrata ed in uscita.

Nella gestione delle risorse umane l'ente, condividendo il valore delle tutele riconosciute dall'ordinamento, è attento nel concedere i congedi ed i permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, garantendo inoltre, per quanto possibile, la facoltà di utilizzare le ferie dilazionate o concentrate durante i periodi dell'anno, tenuto conto anche delle varie esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

LAVORO AGILE

Accanto agli istituti tradizionali fino ad oggi implementati, in seguito alla emergenza COVID-19 è stato ampiamente incentivato l'istituto del "lavoro agile". Tale esperienza seppur svolta in una fase

emergenziale dovrà essere proseguita anche come utile strumento per garantire una migliore conciliazione

OBIETTIVI DEL PIANO

L'Amministrazione Comunale intende attivare, attraverso il presente piano, una azione coordinata volta alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la valorizzazione della diversità quale valore distintivo di una moderna amministrazione.

Gli obiettivi che il "Piano di Azioni Positive" 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 Castel Sant'Angelo 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.

AREE TEMATICHE – OBIETTIVI

1) Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle pari opportunità:

- Organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/collaboratrici;
- 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;
- Istituzione del "Comitato Unico di Garanzia" (C.U.G.). Esso deve essere costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative a livello dell'Amministrazione e da un pari numero di dipendenti dell'Amministrazione. Tra i componenti sono da prevedere una figura di presidenza ed una di segreteria, che verbalizzi tutte le riunioni;
- Organizzazione e conduzione di incontri, seminari ed appuntamenti formativi sull'argomento, su richiesta del Comitato e sulle eventuali novità.

2) Formazione ed aggiornamento:

- Promozione di modalità formative volte a conciliare le esigenze professionali/familiari delle lavoratrici e dei lavoratori ad esempio incentivando la formazione in sede e l'utilizzo della web conference al fine di contenere o ridurre, per quanto possibile, gli spostamenti rispetto alla sede di lavoro;
- 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 soggetti istituzionali;
- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti.

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro:

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- Favorire il lavoro “Agile”;
- 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, etc..;
- Possibili articolazioni orarie diverse per periodi di tempo limitati legate a particolari e documentate necessità familiari e personali;
- Promuovere l’utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini;
- Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità, con progetti specifici sulla conciliazione dei tempi e condivisione delle responsabilità familiari.

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 della dignità della persona ed 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.

DURATA DEL PIANO

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

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.

CONCLUSIONI

Sarà cura del Responsabile del Personale e dell’OIV monitorare l’applicazione e l’aggiornamento annuale del presente piano.

Il presente piano, successivamente alla sua approvazione da parte della Giunta Comunale, è pubblicato sul sito istituzionale dell’ente.

PARERI OBBLIGATORI

*espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis, comma 1, del T.U.O.EE.LL.,
approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii.*

PROPOSTA DELIBERATIVA ad oggetto: Approvazione "Piano triennale delle azioni positive 2020-2022", art. 48 D. Lgs. 198/2006..

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Verificata la regolarità e la correttezza amministrativa della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Castel Sant' Angelo Lì 12-05-2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to Sig. Luigi TADDEI

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Verificata la regolarità contabile della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Castel Sant' Angelo Lì 12-05-2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to Sig. Luigi TADDEI

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Sig. Luigi TADDEI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Manuela De Alfieri

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 19-05-2020

Castel Sant' Angelo Lì 19-05-2020

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
F.to LUCIANA VALLOCCHIA

E' copia conforme all'originale in carta libera per gli usi consentiti dalla legge

Castel Sant' Angelo Lì 12-05-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
Manuela De Alfieri

ESECUTIVITA'

Immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del T.U. n. 267/00

Castel Sant' Angelo Lì 12-05-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Manuela De Alfieri
