

Comunicata ai Capigruppo  
consiglieri il  
Prot. n.°

comunicata al Sig.  
Prefetto il  
Prot. n.°



COMUNE DI AMATRICE

Provincia di Rieti

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<i>N 23 delibera</i>	<b>OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2021 2023. Approvazione.</b>
<i>Data 24-02-2021</i>	

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventiquattro** del mese di **febbraio** alle ore **18:00** nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Fontanella Antonio	SINDACO	P
Bufacchi Massimo	VICE SINDACO	P
Paganelli Giambattista	ASSESSORE	P

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale D.ssa **Manuela De Alfieri**

Il Presidente Dott. **Antonio Fontanella**

in qualità di SINDACO

Dichiarata aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

**PREMESSO** che l'art. 7 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n.

183 pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

**DATO ATTO** che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

**PRECISATO**, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia costituito ai sensi del novellato art. 57 D. Lgs. 165/2001, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D. Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

**RILEVATO** che uno strumento fondamentale per la attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, L. 10 aprile 1991, n. 125 recante: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" è il Piano delle azioni positive;

**VISTO** l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che definisce le azioni positive quali "*...[omissis].....misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità , nell'ambito della competenza statale..... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*";

**ATTESO** che, in base alla medesima norma, le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività , nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

**CONSIDERATO** che le azioni positive, di cui all'articolo 42 D.Lgs. 198/2006, possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale;

**VISTO** l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni che così recita: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*;

**CONSIDERATO** che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D. Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6 del D. Lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**VISTA**, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”* che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

**RITENUTO**, pertanto, indispensabile procedere alla adozione del Piano delle azioni positive che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, ha validità triennale;

**VISTI** i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, di incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D. Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

**PRECISATO** che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

**DATO ATTO**, pertanto, che nell'ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano triennale delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

**VISTO** il Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023 che si allega *sub A)* al presente

provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

**VISTO** il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*”;

**VISTA** la L. 4 novembre 2010, n. 183 recante “*Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*”;

**VISTO** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

**VISTO** il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: “*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*”;  
Atteso che nel corso del 2020 il problemi connessi al diffondersi della pandemia da covid-19 hanno reso più evidente le difficoltà delle donne a conciliare gli impegni lavorativi con le esigenze familiari.

Che il ricorso al c.d “lavoro agile” ha una forte interferenza con le politiche finalizzate alla rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne, garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

Richiamato l'art. 14, comma 1, della L. 7.08.2015, n.124 come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19.maggio 2020 n.34 (c.d. Decreto Rilancio”che introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di approvare il POLA piano organizzativo del lavoro agile

**VISTI** i vigenti CC.NN.LL. del comparto Regioni - Autonomie locali;

**VISTO** lo Statuto comunale;

**VISTO** il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**VISTA** la Legge 241/990;

**ACQUISITI**, altresì, sulla proposta della presente deliberazione i pareri dei Responsabili dei Servizi di cui all'art. 49 del T.U.E.L. D.Lgs. 267/2000;

con votazione favorevole unanime

## **DELIBERA**

- 1. DI APPROVARE** la premessa quale parte integrale e sostanziale del presente atto amministrativo, che qui si intende integralmente riportata.
- 2. DI APPROVARE** l'allegato A) – “Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023” del Comune di Amatrice, quale parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 3. DI TRASMETTERE** copia del “Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023” del Comune di Amatrice alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.
- 4. DI DEMANDARE** agli uffici competenti la pubblicazione del “Piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023” nella sezione del sito istituzionale dell'Ente denominata “[Amministrazione trasparente](#) sottosezione “Disposizioni Generali – Atti generali”.
- 5. DI DICHIARARE**, con separata votazione favorevole unanime il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000 stante l'urgenza di provvedere in merito.



La presente deliberazione viene così sottoscritta:

---

**IL SINDACO**

*F.to Antonio Fontanella*

**IL SEGRETARIO**

*F.to Manuela De Alfieri*

---

Attesto che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Comunale dal 11-03-2021

Reg. 404

*li*

**IL SEGRETARIO**

*F.to Manuela De Alfieri*

---

E' copia conforme all'originale

*li,*

**IL SEGRETARIO**

*Manuela De Alfieri*

---

La presente deliberazione trascorsi 10 giorni dalla suindicata data di inizio pubblicazione, è divenuta esecutiva

*li, 24-02-2021*

ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali

**Dichiarata immediatamente esecutiva** ai sensi dell'art. 134 – del T.U. leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali.

*li, 24-02-2021*

**IL SEGRETARIO**

*F.to Manuela De Alfieri*

---