



COMUNE DI GRADOLI (Provincia di Viterbo)

Verbale di deliberazione GIUNTA COMUNALE

Delibera n. 2 del 11/01/2020

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2020-2022 AZIONI POSITIVE. ART. 48 D.L.G.S. 198/2006

L'anno duemilaventi e questo dì undici del mese di gennaio alle ore 12:00 in Gradoli nella Sala delle adunanze posta nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Signor Attilio Mancini - Sindaco

Componenti	Qualifica	Presenti	Assenti
Attilio Mancini	Sindaco	s	
Benedettucci Carlo	Vice Sindaco	s	
Polidori Giuseppe	Assessore	s	

Presenti 3 Assenti 0

Partecipa il sottoscritto Dr. Mariosante Tramontana Segretario del Comune incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n.246" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Visto l'art.48 del suddetto D.lgs. n.198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n.196 articolo 7 comma 5) che così recita: *"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, 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'art. 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'art. 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'art.42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. 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 direttive 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;

Richiamata la Direttiva 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, con la quale si sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo 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;

Precisato che l'adozione del Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Richiamata la delibera di G.M. n. 4 del 15/01/2018, con la quale si approvava il Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2018/2020, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n.198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n.246";

Considerato che in continuità con il precedente P.A.P., è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022", strutturato sulla base dei principali ambiti di azione (Pari Opportunità, Benessere organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica);

Presa visione del documento Piano azioni positive per il triennio 2020/2022 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 da parte del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica;

Visto il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;

Visto il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Con votazione unanime e favorevole, resa ed accertata nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) di dare atto che la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
- 2) di approvare il Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2020-2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n.198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n.246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);
- 3) di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per se alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 4) di dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
- 5) di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
- 6) di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del T.U.E.L.-

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L.125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "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 realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2018/2020.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DELL'ENTE					
<i>Categoria</i>	<i>Personale di ruolo a tempo pieno indeterminato</i>	<i>Personale di ruolo a tempo indeterminato part.time</i>	<i>TOTALE</i>	<i>DONNE</i>	<i>UOMO</i>
D5	1		1		1
C6	1		1		1
C5	1		1		1
C1		1	1	1	
B7	1		1		1
A4	1		1		1
TOTALE	5	1	6	1	5

Totale donne presenti nell'Ente: **1**
 Totale uomini presenti nell'Ente: **5**

Si da atto quindi della situazione esistente della presenza femminile in questo Ente, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. L.vo n.198 dell'11.4.2006.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- **garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;**
- **promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;**
- **facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;**
- **promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.**

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- **assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;**
- **in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;**
- **redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;**
- **incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;**
- **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;**
- **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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.**

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Gradoli sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

*F.to Il Presidente
Attilio Mancini*

*F.to Il Segretario Comunale
Dr.Mariosante Tramontana*

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo on line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'art.32 L.69/2009 e s.m. dal **21/01/2020** al **05/02/2020** al n. **29** del Registro delle Pubblicazioni

*Il Segretario Comunale
F.to Dr.Mariosante Tramontana*

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 11/01/2020

- essendo trascorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione all'albo Pretorio.
 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Gradoli lì _____

*F.to Il Segretario Comunale
Dr.Mariosante Tramontana*

Visto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs 267/2000

Il Responsabile del Servizio
F.to

Visto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi dell'Art. 151 del D.Lgs 267/2000

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Dr.Mariosante Tramontana

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

*Il Segretario Comunale
Dr.Mariosante Tramontana*

21/01/2020

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022

(Approvato con Delibera di G.M. n. 2 del 11/01/2020)

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L.125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "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 realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2018/2020.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DELL'ENTE

<i>Categoria</i>	<i>Personale di ruolo a tempo pieno indeterminato</i>	<i>Personale di ruolo a tempo indeterminato part.time</i>	<i>TOTALE</i>	<i>DONNE</i>	<i>UOMO</i>
D5	1		1		1
C6	1		1		1
C5	1		1		1
C1		1	1	1	
B7	1		1		1
A4	1		1		1
TOTALE	5	1	6	1	5

Totale donne presenti nell'Ente: 1

Totale uomini presenti nell'Ente: 5

Si da atto quindi della situazione esistente della presenza femminile in questo Ente, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. L.vo n.198 dell'11.4.2006.

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- **garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;**
- **promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;**
- **facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;**
- **promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.**

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
- 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;
- 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Gradoli sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.