ORIGINALE

COMUNE DI **COTTANELLO** PROVINCIA DI **RIETI**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

|  |  |
| --- | --- |
| **N. 33****Del 07.04.2022** | **OGGETTO:APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024.**  |

L’anno duemilaventidue il giorno sette del mese di aprile alle ore undici nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Presente | Assente |
| SINDACO | ROBERTO ANGELETTI | X |  |
| ASSESSORI | STEFANO BRUNI | X |  |
| MONICA VOLPI | X |  |

Partecipa alla seduta, da remoto, il Segretario Comunale Dott.ssa Manuela De Alfieri, che provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente Dott. Roberto Angeletti, 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.

LA GIUNTA COMUNALE SU PROPOSTA DEL SINDACO

VISTO

* il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare, gli artt. 1, 7 e 57, come novellato dall’art. 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183;
* il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità fra uomo e donna”, ed, in particolare, l’art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l’art. 42, che definisce le azioni positive come le “... 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 realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”;
* la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
* ilDecreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 recante “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e in particolare l’art. 28, secondo cui “La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere...”;
* il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, ed in particolare l’art. 8 secondo cui “il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne – tra l’altro – il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”;
* il DecretoLegislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
* la Delibera CIVIT n. 22/2011 recante “Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
* la Direttiva della Presidenza delConsiglio dei Ministri del4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici diGaranzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
* la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, secondo la quale il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato con cadenza annuale;

CONSIDERATO

* che il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate;
* che gli obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;
* che il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l'altra, più operativa, con l'indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità;
* che ai sensi dell’art. 48 D.Lgs. n. 198/2006, in caso di mancata adozione del Piano delle Azioni Positive, le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale, così come sancito dal rinvio all’art. 6, comma 6 del D.lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.;
* Altresì, che, per dare attuazione al PTFP 2022-2024 e procedere con le assunzioni di personale ivi previste appare indispensabile predisporre il piano delle azioni positive;

RITENUTO

- necessario, procedere all’approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2022-2024, che costituisce un atto programmatico essenziale per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell’organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;

- di dover procedere alle assunzioni di personale siccome programmate nel richiamato PTFP.

Precisato che l’adozione del Piano delle azioni positive non deve rappresentare 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;

Visti

Il D. Lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005, n. 246”;

La Direttiva 23.05.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

il T.U.E.L.

lo Statuto comunale

A VOTAZIONE UNANIME

DELIBERA

Per tutto quanto in premessa specificato, che si intende interamente riportato:

1.   di approvare il Piano Triennale 2022-2024 delle Azioni Positive del Comune di Cottanello, allegato presente atto che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2.   di disporre che il presente Piano, venga inserito nella nota di aggiornamento al DUP;

3.   di dare atto che l’adozione del presente atto, non comporta alcun impegno di spesa, pertanto non necessita del parere di regolarità contabile, da parte del responsabile del Servizio Finanziario;

4.    di dare atto che lo stesso Piano potrà essere annualmente adeguato e/o aggiornato;

5.  di pubblicare il P.A.P sul sito istituzionale dell’Ente, sezione “Trasparenza” ai sensi dell’art. 12, c.1 del D.Lgs. 33/2013;

6. di dare atto che la presente deliberazione è immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 del Testo Unico n. 267/2000 e s.m.i.

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL’ART.49 DEL D.LGS.267/2000, come sostituito dall’art.3, comma 1 lett.b) del D.L.10/10/2012 n.174 convertito con modificazioni nella L.213/2012.

PARERE FAVOREVOLE di regolarità tecnica

IL RESPONSABILE DELL’AREA AMM.VA

Dott.ssa Sara Giampietri