



COMUNE DI RIVODUTRI

Provincia di Rieti

VERBALE ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 14 DEL 31-01-2019

Oggetto: Azioni positive

L'anno **duemiladiciannove** addì **trentuno** del mese di **gennaio** alle ore **10:00** in Rivodutri e nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

	Presenti	Assenti
Pelagotti Barbara	P	Sindaco
BOSI Marcello	P	Vice-Sindaco
PANICONI Michele	P	Assessore

Partecipa alla seduta Il Segretario Comunale **Dott.ssa Ida Modestino**

Il Presidente **Barbara Pelagotti** 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.

E' dato atto che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i pareri di cui all'art.49, comma 1° del D.Lgs.vo 18.08.2000, n° 267 di seguito riportati.

DATO ATTO 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;

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;

DATO ATTO che nel Comune di Rivodutri è assicurata la percentuale di dipendenti donne così come è assicurata la presenza femminile nella categoria più elevata, ove il numero delle donne è pari a quello degli uomini;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2019/2021 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, 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. dal Responsabile dell'Area Amministrativa in merito alla regolarità tecnica, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii;

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

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
Con voti unanimi favorevoli

DELIBERA

PER tutto quanto in premessa

APPROVARE il Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2019/2021 (All. Sub. A), 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. sub A);

3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4. DI DARE ATTO, altresì, che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

5. DI DICHIARARE, con successiva e separata unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Allegato Sub A)

COMUNE DI RIVODUTRI
PROVINCIA DI RIETI

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021

Premesso che Il Comune di Rivodutri, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Analisi della struttura del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

DESCRIZIONE	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Tempo pieno	0	0	2	0	0	0	2	1
Tempo Par-time	1	1	0	3	1		0	0
totale	1	1	2	3	1		2	1

Totale donne presenti nell'ente: 5 – Percentuale 45,45%

Totale uomini presenti nell'ente: 6 – Percentuale 50%

Evidenziato che la percentuale di dipendenti donne è uguale a quella di dipendenti uomini;

Inoltre, è significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero i "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del Decr. Legs. vo n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità art. 107 D.Leg.vo n.267/2000	Donne	Uomini
Lgs. vo n. 267/2000 e s.m.i.	1	2

Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decreto Lgs.vo n. 198 dell'11.04.2006.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori compatibilmente con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile del servizio o, per questi ultimi, al Segretario comunale.

L'organizzazione del lavoro è stata progettata e strutturata con modalità che favoriscono per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita; in sede di definizione degli orari di lavoro sono state concordati orari differenziati in accoglimento alle proposte dei dipendenti medesimi.

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

- terzo di componenti di sesso femminile;
- In sede di richiesta di designazione inoltrata 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'impiego 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 un preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalla 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 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 particolare 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 periodi di tempo limitati.

Durata del Piano, Pubblicazione e diffusione

Il presente Piano ha durata triennale per il triennio 2019-2021 e scade il 31 dicembre 2021.

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

Ai sensi del comma 1 dell'articolo 49 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che testualmente recita:

"Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrate, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile.

I pareri sono inseriti nella deliberazione.

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Parere Regolarita' tecnica

Data 31-01-2019

Si esprime parere Favorevole di Regolarita' tecnica.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Barbara Pelagotti

