



COMUNE DI SANT'ANGELO del PESCO
(Provincia di Isernia)

SEDUTA DEL 30/06/2020

DELIBERA N. 44

**DELIBERAZIONE ORIGINALE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE AVVERSO LE DISPARITA' DI
GENERE TRIENNIO 2020-2022**

L'anno duemilaventi, addì trenta del mese di giugno, alle ore 9,00 con la continuazione, nella solita sala della adunanze, si è riunita la Giunta Comunale convocata nei modi di legge.

Presiede l'adunanza il Sindaco NUCCI Nunziatina e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.

N°	Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
1	NUCCI Nunziatina	Sindaco	X	
2	D'ABRUZZO Pasquale	Vicesindaco	X	
3	IANNETTA Michelina	Assessore		X
		TOTALI	2	1

Partecipa alla seduta il dott. DI GIULIO Domenico, Vice-Segretario Comunale, il quale redige il presente verbale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato. (delibera, pagine interne)

La proposta è stata istruita e redatta con parere favorevole di regolarità tecnica e contabile (art. 49 T.U 267/00) dai sottoscritti Responsabili dell'Ufficio Amministrativo e Finanziario.

Sant'Angelo Del Pesco, 30/06/2020

Il Responsabile del Servizio Amministrativo
f.to Rag. DI NINNO Giovanna

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to dr. Domenico Di Giulio

PROPOSTA DI DELIBERA

OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE AVVERSO LE DISPARITA' DI GENERE TRIENNIO 2020/2022

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la seguente proposta di deliberazione:

VISTO l'articolo 57 del D.Lgs. n. 165 del 2001 contenente disposizioni in materia di "Pari opportunità";

VISTO il D.Lgs. n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" e richiamati, in particolare, l'articolo 48, a norma del quale le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché l'articolo 42, comma 2, secondo il quale le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d. 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;
- e. 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;
- f. 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;
- f- bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 23 maggio 2007 contenente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", ove si prevede, al punto 3, che le linee di azione a cui devono attenersi le pubbliche amministrazioni per raggiungere gli obiettivi che la stessa direttiva si pone includono, tra l'altro, l'adozione di piani di azioni positive;

CONSIDERATO che, in caso di mancato adempimento, il D.Lgs. n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165 del 2001, ossia l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RITENUTO necessario provvedere all'adozione di un piano triennale di azioni positive in conformità alla disciplina sopra richiamata e per le finalità sopra indicate;

VISTO lo schema di Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che lo stesso sarà trasmesso per opportuna informazione alle organizzazioni sindacali di categoria nonché alla consigliera di parità della Provincia di Isernia;

ACQUISITI i pareri prescritti dall'art 49 TUEL in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto da parte dei competenti Responsabili, come riportati nel presente atto;

VISTO il D.Lgs. n. 267 del 2000;

VISTO lo Statuto comunale;

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa e che qui si intendono come integralmente riportate:

- 1) di approvare il Piano triennale di azioni positive 2020-2022 nel testo che, allegato al presente atto, (Allegato "A") ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di demandare l'attuazione del Piano triennale di azioni positive a tutti i Responsabili di settore;
- 3) di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente e che alla copertura degli oneri finanziari eventualmente derivanti dall'attuazione del Piano si provvederà mediante appositi stanziamenti di bilancio;
- 4) di trasmettere il presente atto alla Consigliera di parità per la Provincia ed alle OO.SS. di categoria

LA GIUNTA COMUNALE

AVUTA da parte del Presidente lettura della su estesa proposta di delibera;

ATTESA l'urgenza di provvedere,
Con voto unanime, espresso in forma palese,

DELIBERA

DI APPROVARLA nei termini sopra formulati;
successivamente

VISTO l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

CONSIDERATA l'urgenza di provvedere per i motivi esplicitati;
Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese come per legge;

DI DICHIARARE, stante l'urgenza, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/08/2000 nr. 267



**COMUNE DI SANT'ANGELO DEL PESCO
PROVINCIA DI ISERNIA**

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ RELATIVO AL TRIENNIO 2020/2022

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 30/06/2020

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022 viene adottato nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), 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".

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 che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell'art. 6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui ai previgenti D.Lgs. n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e Legge n. 125/91 "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 salvaguardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme ed innovazioni nella pubblica amministrazione, con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, contenente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e 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 ed attuazione del principio delle pari opportunità.

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

Con il presente Piano Triennale delle 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 (nei limiti di risparmio della spesa imposti dalle vigenti normative);
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.

SITUAZIONE ATTUALE

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

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Uomini	02	0	0	0	02
Donne	0	01	0	0	01

Attualmente le funzioni di Segretario Comunale sono svolte dal Vice-Segretario comunale che è un uomo
Il Responsabile dell'Area Economica - Finanziaria è un uomo, dipendente a tempo indeterminato dell'ente.
Il Responsabile dell'Area Tecnica è un uomo, dipendente a tempo indeterminato dell'ente.

Il Responsabile dell'Area Amministrativa è una donna, dipendente a tempo indeterminato dell'ente.

Si dà atto, pertanto, che, relativamente al personale in servizio, al momento non sussiste un divario fra generi, anche se è sempre necessaria una particolare attenzione e l'attuazione di strumenti per prevedere reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

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, escludendo che vi siano 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 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.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia 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.

AZIONI POSITIVE

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

- a) Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, ove possibile, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Garantire, anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e 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 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.
- e) Garantire che tanto in occasione 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 sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D.Lgs. 198/2006.
- f) 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 sopra con quelle formative/professionali.
- g) 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 di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

h) Ferma restando la disciplina dei CCNL del comparto di appartenenza, 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, definire, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.

i) Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, per gli anni 2020/2022.

Fermo restando l'obbligo di aggiornamento triennale, lo stesso rimane comunque vincolante fintanto che non venga adottato il nuovo Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità.

Il presente Piano viene pubblicato all'Albo pretorio on – line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

f.to Dott.ssa Nunziatina Nucci

IL VICE- SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. Domenico Di Giulio

SI DISPONE CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE

- Venga posta in pubblicazione, all'albo pretorio del Comune, ivi resterà in libera visione del pubblico per 15 giorni consecutivi, a norma dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000.
- Venga comunicata ai sig.ri Capigruppo Consiliari mediante inserimento in apposito elenco, a norma dell'art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Sant'Angelo del Pesco, lì 03-08-2020

IL VICE- SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. Domenico Di Giulio

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio in data odierna e vi resterà ininterrottamente, in libera visione, per 15 giorni consecutivi, a partire dal 03-08-2020 al 18-08-2020 a norma dell'art. 124 - 1° comma - del D. Lgs. 18/08/2000 n° 267.

- Reg. pubbl. nr. 340

Sant'Angelo del Pesco, lì 03-08-2020

IL VICE- SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. Domenico Di Giulio

Copia Conforme all'originale.

Sant'Angelo del Pesco, lì

IL VICE- SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Domenico Di Giulio

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA

- () Il giorno per essere stata pubblicata nel sito informatico di questo Comune per dieci giorni consecutivi, a norma dell' art.. 134 - 3° comma - del D. Lgs. 18/08/2000 n° 267.
- (X) Il giorno 30/06/2020 a norma dell' art.. 134 - 4° comma - del D. Lgs. 18/08/2000 n° 267.

Sant'Angelo del Pesco, lì 30/06/2020.

IL VICE- SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. Domenico Di Giulio
