



Comune di Toffia

PROVINCIA DI RIETI

DELIBERA N. 13 DEL 05.03.2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2019/2021.

L'anno 2019, addì cinque del mese di marzo, alle ore 09.30 e seguenti, nella Sala delle adunanze consiliari nella Sede comunale sita in Via Porta Maggiore n. 9, previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, sono stati convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale

ALL'APPELLO RISULTANO:

<i>Componenti</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
OLIVETI EMILIANO	SINDACO	X	
PEZZOTTI DANILO	Vice SINDACO		X
ZACCHIA ANTONIO	ASSESSORE	X	
	TOTALE	2	1

Assiste il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Gabriella Ciolli, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Ing. Emiliano Oliveti dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna - all'art. 48 impone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, 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;
- che, in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art.6, comma 6, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" il quale prevede che "*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*";

CONFERMATO che l'obiettivo primario è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo quegli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera;

CONVENUTO di concentrare l'attività, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell'Ente, verso le seguenti azioni:

- Formazione in ottica di genere;
- Conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- Sviluppo della cultura organizzativa;

CONSIDERATO che, in caso di mancata approvazione del suddetto Piano Triennale delle Azioni Positive, il D. Lgs. 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;

RITENUTO di approvare l'allegato schema di Piano;

ACQUISITO il preventivo parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica, non comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, espresso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000, così come sostituito dall'art. 3, co. 1, lett. b), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213.

Con votazione unanime espressa nei modi di legge

DELIBERA


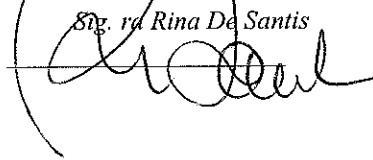
1. **Di approvare**, come di fatto approva, la narrativa che precede costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. **Di approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006, che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
3. **Di dare atto** che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. **Di dare atto** altresì che copia del documento sarà trasmesso ai Settori coinvolti nelle varie azioni del Piano per l'adozione dei conseguenti provvedimenti attuativi;

5. **Di incaricare** l'Ufficio del Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 01/04/00;
6. **Di dare atto** che la presente deliberazione è stata dichiarata, con successiva unanime votazione espressa nelle forme e nei modi di legge, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000, stante la necessità e l'urgenza di provvedere ad adempimenti istituzionali inderogabili.

IL SOTTOSCRITTO NELLA SOTTOSPECIFICATA QUALITA'
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITA' TECNICA
DELLA DELIBERA, AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.LGS 18/08/2000 N.267
così come sostituito dall'art. 3, co. 1, lett. b), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni,
dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO


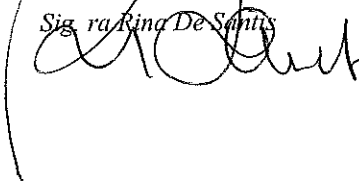
Sig. ra Rina De Santis

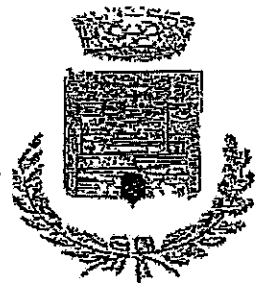


IL SOTTOSCRITTO NELLA SOTTOSPECIFICATA QUALITA'
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITA' FINANZIARIA
DELLA DELIBERA, AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.LGS 18/08/2000 N.267
così come sostituito dall'art. 3, co. 1, lett. b), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni,
dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Sig. ra Rina De Santis





COMUNE DI TOFFIA

PROVINCIA DI RIETI

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

2019/2021

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE: 2019/2021 ART. 48 D.LGS. N. 198/06

PREMESSA

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

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198 "codice della pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante la "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "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 guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, 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 e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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 direttiva 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.

ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Il Comune di Toffia, dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018 presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

dipendenti tot. n. 4 di cui uno in convenzione con altro Comune:

donne n. 2

Uomini n. 2

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'Amministrazione Comunale di Toffia intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare 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 SPECIFICHE:

1) Sensibilizzazione, informazione comunicazione sulle Pari Opportunità:

- Organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/trici.

- Organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del piano di azioni positive.
- Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.

2) Formazione ed aggiornamento:

- Programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente.
- Prevedere la possibilità di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione.
- Incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri organismi di istituzione.
- Analisi dei fabbisogni formativi delle dipendenti inquadrare nei livelli inferiori.

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro:

- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.
- Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

4) Assunzioni:

- Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Garantire che nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/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 sole 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.

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

- Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico.
- Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli E.E.L.L. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Soggetti impegnati e coinvolti nell'azione: Giunta comunale e Responsabili dei Servizi.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2019/2021 dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale di approvazione.

Dalla data della sua intervenuta esecutività, il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Deliberazione di G.C. n. 13 del 05.03.2019

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Ing. Emiliano Oliveti

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Gabriella Ciolli

Il sottoscritto Responsabile delle Pubblicazioni attesta che copia della su estesa deliberazione viene pubblicata al n. 69 dell'albo pretorio di questo Comune in data odierna e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Toffia, li 21.03.2019

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI
F.to Mattei Ilario

Su attestazione del messo comunale, si certifica che questa deliberazione ai sensi dell'art. 124 del Decreto Legislativo n°267 del 18.08.2000 è stata affissa in copia all'albo pretorio e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi.

Toffia li 21.03.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Gabriella Ciolli

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Ai sensi dell'art. 125 del decreto legislativo 18.8.2000, n. 267 dell'avvenuta adozione di questa deliberazione e' stata data comunicazione ai capigruppo consiliari in data odierna.

Toffia li 21.03.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Gabriella Ciolli

ESECUTIVITA'

Questa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi art. 134 del D.lgs 18.08.2000, n.267:

ai sensi del 3° comma, in data _____ dopo il decimo giorno di pubblicazione;

ai sensi del 4° in data 05.03.2019 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Toffia li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Maria Gabriella Ciolli

La presente è copia conforme all'originale, rilasciata per uso amministrativo

Toffia li _____