

COMUNE DI NEROLA

Città Metropolitana di Roma Capitale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

ATTO N. 14 DEL 15-03-19	Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021
----------------------------	--

L'anno duemiladiciannove addì quindici del mese di marzo alle ore 18:00 nella Sede Comunale, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Granieri Sabina	P	SINDACO
TRECCIOLA ELENA	A	VICESINDACO
LELLI DOMENICO	P	ASSESSORE

Totale Presenti n. 2

Totale Assenti n. 1.

Presiede l'adunanza il SINDACO, Dr.ssa Granieri Sabina.

Partecipa all'adunanza con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, Decreto Legislativo n° 267/2000, il SEGRETARIO COMUNALE Dr.ssa Federica Bifulco

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 48 del D. Lgs. 198/ 2006, " *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'Art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246", prevede che *le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, ... 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. Detti piani, fra l'altro, ... favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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"*

Vista la Direttiva 23/ 5/ 2007 " *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*" , emanata dal Ministro delle Riforme e le Innovazioni Tecnologiche nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Richiamato l'art. 21 della Legge n. 183/2010 a norma del quale le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la Finanza Pubblica, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

Vista la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 04/03/2011 attraverso cui sono state impartite le linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG;

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. 165/2001 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Precisato che l'adozione del Piano Triennale per le Azioni Positive 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;

Ritenuto dover provvedere all'adozione del nuovo " *Piano Triennale per le Azioni Positive 2019/2021*" previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Preso visione del documento in merito al piano di azioni positive per il triennio 2019/2021 predisposto dal Segretario Comunale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visti i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Viste le norme di cui al D. Lgs. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il D. Lgs. 198/2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

A acquisito il parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 da parte del Segretario Comunale e dei Responsabili dei Servizi e dato atto che la presente deliberazione non necessita del parere di regolarità contabile;

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

- 1) Di considerare quanto detto in premessa come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, per cui si intende qui integralmente trascritto e ne costituisce motivazione;
- 2) Di approvare il piano di azioni positive per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 e che si allega alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 3) Di provvedere con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia, così come previsto dall'Art 21 della Legge 183/2010;
- 4) Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 5) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2019/2021
(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006, N. 198)

PREMESSA:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 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 "Disciplina dell'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".

La direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Nerola, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi ip

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario	1		1
Cat. D6	1		1
Cat. D3	1	1	2
Cat. D2		1	1
Cat. D1	1		1
Cat. C1	2		2
Cat. B7		1	1
Cat. B6		1	1
TOTALE	6 (60%)	4 (40%)	10

Il presente piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Nerola si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi *di mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3 Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Nerola si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori f

Il servizio risorse umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

Art. 6

Durata

Il presente piano ha durata triennale.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti 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 SINDACO
(F.to: Dr.ssa Granieri Sabina)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to: Dr.ssa Federica Bifulco)

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* di questo Comune, ai sensi dell'art. 32 comma 1 della Legge n. 69 del 18/06/2009, per 15 giorni consecutivi dal 22-03-19 al 06-04-19 al n. 164.

Nerola, li 22-03-19

Il Segretario Comunale
(F.to Dr.ssa Federica Bifulco)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza di termini ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

È divenuta eseguibile il giorno 15-03-2019 poiché dichiarata immediatamente tale (ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. 18 agosto 2000, n. 267).

Addì, 15-03-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to: Dr.ssa Federica Bifulco)

Per copia conforme all'originale

Addì,

Il Segretario comunale
(Dr.ssa Federica Bifulco)