



Comune di Toffia

PROVINCIA DI RIETI

DELIBERA N. 91 DEL 07.12.2023

DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE (PAP) TRIENNIO 2024/2026 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

L'anno duemilaventitre, addì sette del mese di Dicembre , alle ore 13:20 e seguenti in videoconferenza nella sede comunale sita in via Porta Maggiore n° 9, previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale

ALL'APPELLO RISULTANO:

<i>Componenti</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
PEZZOTTI DANILO	SINDACO	x	
BONIFAZI IVAN	Vice-SINDACO	x	
BLASI MAURIZIO	ASSESSORE		x

Tot. presenti 2; assenti 1

Assiste il Segretario Comunale Dott. Adolf Cantafio, il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco Dott. Danilo Pezzotti dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- il D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e segnatamente gli articoli 1 comma 1 lett. c); 7 comma 1 e art. 57;
- il D. Lgs. n. 198 del 11/04/2006 recante il Codice delle pari opportunità tra uomini e donne ed in particolare l'art. 48 in base al quale i comuni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per le pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;
- l'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 in base al quale ciascuna amministrazione deve costituire al proprio interno il "Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con compiti consultivi, propositivi e di verifica";
- le Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche, approvate con direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

VISTE le linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, adottate congiuntamente dal Dipartimento per la Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità in data 6 ottobre 2022, ove si legge, tra l'altro: *"Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80: – contiene disposizioni volte a garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento disciplinate dal decreto (articolo 1, comma 12); – stabilisce che le amministrazioni debbano assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8); – introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un documento unico di programmazione e governance, che permette di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso - accorpendo, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione nelle politiche di sviluppo delle risorse umane, rispetto a tutte le leve di gestione, con particolare riguardo a procedure selettive, carriere e formazione (articolo 6). Gli strumenti di attuazione, pertanto, hanno integrato il Piano delle Azioni Positive all'interno dello strumento principe della programmazione 8 Nei Ministeri, ad esempio, i dirigenti di prima fascia donne sono il 37% uomini, a fronte di una consistenza complessiva di dipendenti di genere femminile pari al 53% (dati elaborati dal Dipartimento della funzione pubblica). Il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (articolo 5), oggetto del presente documento. Nel contesto normativo, è interessante segnalare altresì il recente decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio "Work life balance", che si muove nella direzione della valorizzazione degli strumenti a tutela della genitorialità paritaria, dove entrambi i genitori sono partecipi in egual misura delle responsabilità correlate allo sviluppo dei figli, in particolare nei primi anni di età";*

RICHIAMATE le proprie delibere con le quali sono stati approvati i Piani Triennali delle Azioni Positive per i trienni precedenti;

VISTA la proposta di Piano Triennale delle Azioni positive per le Pari Opportunità di Lavoro per il triennio 2024/2026 in allegato "A" alla presente delibera;

DATO ATTO che con la presente delibera l'Ente 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:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

CONSIDERATO che 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;

CONSIDERATO che presso l'Ente non sono in servizio Dirigenti;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 da parte del Responsabile del servizio e dato atto che la presente deliberazione non necessita del parere di regolarità contabile, non comportando riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, come riportato con specifica attestazione in calce al presente provvedimento;

VISTI:

- il D. Lgs 267/2000;
- il D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.;

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente deliberato e si intende qui integralmente riportata e trascritta;
2. Di approvare la proposta di Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità di Lavoro per il triennio 2024/2026 che si pone allega "A" al presente provvedimento;
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. Di rendere, stante l'urgenza di provvedere, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii..

LA SOTTOSCRITTA NELLA SOTTOSPECIFICATA QUALITÀ ESPRIME PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITÀ TECNICA DELLA DELIBERA, AI SENSI DELL'ART.49 DEL D.LGS 18/08/2000 N.267, così come modificato dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in L. n. 213/2012.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI E FINANZIARIO

F.to Dr. Danilo Pezzotti

**PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026
(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. Ulteriori misure sono state dettate dalla direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

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, 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 dati del personale

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

DIPENDENTI N. 3

DONNE N. 2

UOMINI N. 1

come da seguente schema:

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D	1	1	2
Cat. C	0	0	0
Cat. B	1	0	1
TOTALE	2	1	3

Ne discende, in guisa univoca, che il genere femminile è quello più rappresentato.

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, anche nel rispetto di quanto previsto dalle linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni, del 6 ottobre 2022;
- **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 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 avvilire 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 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 delle naturali differenze di genere;

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di 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. Nella predisposizione di bandi e di avvisi di concorso e di selezione per l'assunzione di personale bisogna evitare le discriminazioni di genere.

Art. 4 Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Le attività formative, che possano consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne

e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune continua a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione anche mediante una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

Il servizio risorse umane assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

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.

Deliberazione G.C. n 91 del 07.12.2023

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
(F.to Dr. Danilo.Pezzotti)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dr. Adolf Cantafio)

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che copia della su estesa deliberazione viene pubblicata al n. **553** dell'Albo Pretorio di questo Comune in data odierna e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Toffia, li 11.12.2023

IL MESSO COMUNALE
(F.to Rita Di Bartolomei)

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 11.12.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dr. Adolf Cantafio)

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 11.12.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dr. Adolf Cantafio)

ESECUTIVITA'

Questa deliberazione e' divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D.lgs del 18.8.2000 n.267:

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

ai sensi del 4° comma, in data 07.12.2023 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Toffia, li 11.12.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dr. Adolf Cantafio)