



Comune di Toffia

PROVINCIA DI RIETI

DELIBERA N. 8 DEL 14.03.2014

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2014-2016.

L'anno DUEMILAQUATTORDICI, addì 8 del mese di marzo alle ore 12,30 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, 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>
ZACCHIA ANTONIO	SINDACO	X	
FEDERICI MARIA LUISA	Vice SINDACO	X	
BASAGALUPPI LUIGI	ASSESSORE	X	
OLIVETI EMILIANO	ASSESSORE	X	
BERANZOLI VANESSA	ASSESSORE	X	
	TOTALE	5	0

Assiste il Segretario Comunale Avv. Simona Vulpiani, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Arch. Antonio Zacchia 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;

PRESO ATTO del parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal responsabile delle Risorse Umane sulla proposta della presente deliberazione, 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

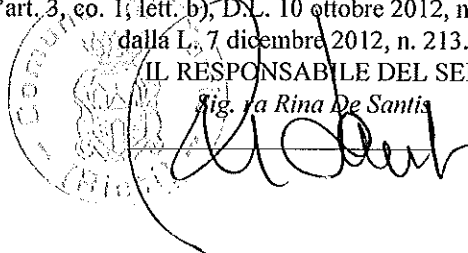
DELIBERA

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 2014/2016, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006, facente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. **Di dare atto** che copia del documento sarà trasmesso ai Settori coinvolti nelle varie azioni del Piano per l'adozione dei conseguenti provvedimenti attuativi;
4. **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;
5. **Di dare atto** che la presente deliberazione è dichiarata 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 QUALITÀ
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE SULLA REGOLARITÀ 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

Fig. *la Rina De Santis*

The image shows an official circular stamp of the Municipality of Riva del Garda. The stamp contains the text "COMUNE DI RIVA DEL GARDA" around the perimeter and "RIVA DEL GARDA" in the center. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink, which appears to be "Rina De Santis".

COMUNE DI TOFFIA
PROVINCIA DI RIETI

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2014/2016

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 14.03.2014

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014/2016
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 2013, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

dipendenti tot. n. 7 di cui uno in convenzione con altro Comune ed uno in posizione di comando presso l'Unione dei Comuni della Valle dell'Olio;

donne n. 2

Uomini n. 5

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 a 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 EE.LL. 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 (2014/2016) dalla data di esecutività della delibera giuntale 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. 8 del 14.03.2014

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Dr. Antonio Zacchia

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. Simona VULPIANI

Il sottoscritto Messo comunale attesta che copia della su estesa deliberazione viene pubblicata al n. 68 dell'Albo Pretorio on-line di questo Comune in data odierna e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Toffia, li 20.03.2014

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 on-line e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi.

Toffia, li 20.03.2014

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. Simona VULPIANI

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

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

Toffia, li 20.03.2014

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. Simona VULPIANI

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 14.03.2014 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Addi' _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

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

Toffia, li _____

IL FUNZIONARIO DELEGATO
Ilario Mattei