DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 12 DEL 17/02/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

L'anno duemilaventidue addì diciassette del mese di Febbraio alle ore 17:20, presso la SALA DELLA GIUNTA COMUNALE, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Dott. AGOSTINELLI FEDERICO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	AGOSTINELLI FEDERICO	SI
VICESINDACO	FRANCIONI ANTONIO	SI
ASSESSORE	DI FRANCESCO VALENTINA	SI
ASSESSORE	DI GIROLAMO LUCA	SI
ASSESSORE	GALLI MELISSA	--

Presenti n° 4 Assenti n° 1

Partecipa il Segretario Comunale MINEI VALENTINA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. AGOSTINELLI FEDERICO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che ai sensi del D.Lgs. n.18 del 17 marzo 2020, la seduta si svolge in videoconferenza;

DATO ATTO che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246 le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro*";

VISTO l'art. 48 del suddetto D. Lgs. 198/2006 avente ad oggetto "*Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5)" che così recita: "ai sensi degli articoli 1 comma 1 lett. c, 7 comma 1 e 57 comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive 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. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "M*isure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", richiamando la direttive 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;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo 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;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) 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;

PRESA VISIONE del documento Piano Azioni Positive per il triennio 2022/2024 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

VISTO il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, dal solo Responsabile del Servizio interessato, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTO il vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTO il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267,

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198;

Con votazione unanime legalmente espressa;

DELIBERA

1. DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 7 agosto 1990, n. 241;

2. DI APPROVARE il Piano delle Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo 198 del 2006, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);

3. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4. DI DARE di dare informazione in merito all’adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;

5. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato all’Albo Pretorio on line, sul sito web dell’Ente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Successivamente, LA Giunta Comunale – stante l’urgenza di provvedere all’approvazione del fabbisogno del personale 2021/2023 – delibera di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Allegato A)

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA"

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, n. 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 realizzazioni di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.
Nell'organizzazione del Comune di Campli è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.
Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.
Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente a dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori

	Cat. D	**Cat. C**	**Cat. B3**	**Cat. B1**	**Cat. A**	**Totale**
Uomini	4	9	2	6	1	**22**
Donne	4	4	0	7	0	**15**
Totale	**8**	**13**	**2**	**13**	**1**	**37**

Le funzioni e le competenze di cui all'art. 97 del D.lgs. n. 267/2000 sono attribuite ad una donna.

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; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse 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.

AZIONI POSITIVE

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

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.
- 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.
- 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.
- 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 detto sopra con quelle formative/ professionali.
- 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 da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.
- 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 potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.
Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On-line sul sito web istituzionale del Comune.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 c. 1 del TUEL il Responsabile del Servizio Dott. GALEOTTI LUCA in data 17/02/2022 ha espresso parere **FAVOREVOLE.**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell’art. 49 c. 1 del TUEL il Responsabile del Servizio Dott. GALEOTTI LUCA in data 17/02/2022 ha espresso parere: **FAVOREVOLE**

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco	Il Segretario Comunale
Dott. AGOSTINELLI FEDERICO	MINEI VALENTINA

.

..Il documento e' generato dal Sistema Informativo automatizzato del Comune di CAMPLI. La firma autografa è sostituita dalla indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile ai sensi dell'Art. n. 3 D.Lgs. n. 39 del 12 Febbraio 1993.