

COPIA



COMUNE DI SAN LORENZO NUOVO
(Provincia di Viterbo)

GIUNTA MUNICIPALE

Delibera n. 4 del 10/01/2018

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2018/2020

L'anno duemiladiciotto il giorno dieci del mese di gennaio alle ore 15:00 in San Lorenzo Nuovo nella Sala delle adunanze posta nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Sig. Bambini Massimo - Sindaco

Componenti	Qualifica	Presenti	Assenti
Bambini Massimo	Sindaco	s	
Magalotti Franco	Assessore	s	
Ricci Fabrizio	Assessore	s	

Presenti 3 Assenti 0

Partecipa il sottoscritto Dott.ssa De Pasquale M. Rosaria Segretario Comunale incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA MUNICIPALE

RICHIAMATO il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246;

RICHIAMATO, in particolare, l’art. 48, co. 1 del predetto Codice, alla stregua del quale:

- i Comuni, ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

VISTA la direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l’attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

VISTO l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n.183 che ha apportato delle modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 165/01, prevedendo che le pubbliche amministrazioni costituiscano 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;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 4 marzo 2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

ATTESO che con propria deliberazione n. 77 del 28 luglio 2017 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2017/19;

RITENUTO di dover aggiornare per il triennio 2018/20 il predetto piano come previsto dall’art. 48 del d.lgs. 196/06;

PRESA VISIONE del documento contenente il nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/20, allegato alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

RAVVISATA la necessità di dover procedere all’approvazione dello stesso;

RITENUTO di pubblicare l’allegato Piano sul sito istituzionale dell’Ente, nella sezione “Amministrazione Trasparente” – sottosezione “Disposizioni Generali”, come richiesto dall’art. 12 del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 76 del 14 dicembre 2016 con al quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG);

ATTESO che, allo stato, non sono stati individuati i componenti del CUG;

RITENUTO di demandare al Segretario Comunale l’adozione di tutti gli atti necessari a tal fine;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica del Segretario Comunale, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267;

DATO ATTO che la presente deliberazione non comporta impegno di spesa e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il vigente Regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO l’art. 48 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ad unanimità dei voti,

DELIBERA

- 1) DI APPROVARE l’allegato “Piano triennale della Azioni Positive 2018/20” che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) DI PUBBLICARE l’allegato Piano sul sito istituzionale dell’Ente, nella sezione “Amministrazione Trasparente” – sottosezione “Disposizioni Generali”;
- 3) DI DEMANDARE al Segretario Comunale l’adozione di tutti gli atti necessari all’individuazione dei componenti del costituito Comitato Unico di Garanzia;
- 4) DI DARE INFORMATIVA in merito all’adozione del presente Piano alle organizzazioni sindacali territoriali.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco

F.to *Bambini Massimo*

Il Segretario Comunale

F.to *Dott.ssa De Pasquale M.Rosaria*

Parere regolarità tecnica

Visto si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento ai sensi dell'articolo 49 del Dlgs 267/2000.

Il Responsabile del Servizio

F.to

Il Responsabile dei Servizi Finanziari

F.to

Copertura Finanziaria

Per attestazione regolare copertura finanziaria (art.153 comma 5 Dlgs 267/2000).

Il Responsabile dei Servizi Finanziari

F.to

Attestato di pubblicazione

Il Messo Comunale attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata in data **17/01/2018** all'Albo Pretorio comunale e nel sito informatico di questo Comune (ai sensi dell'art.32 - comma 1 - Legge 18.06.2009 n.69) e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Messo Comunale

F.to Stefania Di Giovancarlo

Certificato di Pubblicazione

Su attestazione del Messo Comunale si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'articolo 32 - 1^ comma - Legge 18.06.2009 n.69, è stata pubblicata nel sito informatico di questo Comune il giorno 17/01/2018 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi dal **17/01/2018** al **01/02/2018**.

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa De Pasquale M.Rosaria

Si certifica che la presente deliberazione:

- E' stata inviata con lettera n. in data ai capogruppo consiliari (art.125 D.lgs 267/2000)
- E' stata trasmessa con nota n. in data alla Prefettura di Viterbo (art.135 comma 2° Dlgs 267/2000)

■ La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo (Art.134 comma 3 Dlgs 267/2000)
- Perchè dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134 comma 4 Dlgs 267/2000)

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa De Pasquale M.Rosaria

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Lì

Il Segretario Comunale

Dott.ssa De Pasquale M.Rosaria

COMUNE DI SAN LORENZO

NUOVO

Provincia di Viterbo

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2018-2020

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 10 gennaio 2018

1. Premessa

Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine, sia nell'organizzazione lavorativa e nelle relazioni interne all'amministrazione.

Il Comune di San Lorenzo Nuovo finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità di opportunità tra uomo e donna nel contesto lavorativo, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, in attuazione di quanto prescritto dal d.lgs. 198/06 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") è adottato il Piano delle azioni Positive.

Tale Piano non costituisce mero adempimento di un obbligo normativo, ma rappresenta uno strumento di promozione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in ambito lavorativo, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, di garanzia del benessere organizzativo dei dipendenti e di valorizzazione delle loro potenzialità.

L'applicazione delle misure inserite nel presente Piano, avente durata triennale, è demandata al Segretario Comunale.

La formulazione del Piano muove da una preliminare analisi della situazione del personale dipendente, rilevata alla data del 31 dicembre 2017 e rappresentata come segue:

SEGRETARIO COMUNALE: donna

RESPONSABILI DI AREA:

- Area Amministrativa: uomo
- Area Tecnico Manutentiva: donna (titolare di incarico ex art. 110 d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267)
- Area Finanziaria e Contabile: donna

LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	2	0	2	0	4
UOMINI	3	0	4	0	7
TOTALE	5	0	6	0	11

Si dà, pertanto, atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, co.1 del d.lgs. 198/06, in quanto non sussiste un divario fra i generi non inferiore ai due terzi.

ART. 1. Obiettivi

Al fine di garantire il mantenimento dell'equilibrio tra generi, nel corso del triennio 2018/20 il Comune di San Lorenzo Nuovo intende realizzare un piano di azioni positive volto a:

- OBIETTIVO 1. Garanzia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- OBIETTIVO 2. Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.
- OBIETTIVO 3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica
- OBIETTIVO 4. Flessibilità oraria

ART. 2. Reclutamento (Obiettivo 1)

1. Il Comune si impegna a riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso e selezione.
2. Le procedure di reclutamento si svolgono nel rispetto delle pari opportunità. A parità di requisiti tra un candidato uomo e uno donna, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere adeguatamente motivata.
3. Ove per l'accesso ai concorsi/selezioni siano previsti specifici requisiti fisici, questi sono definiti nel rispetto delle naturali differenze di genere.

ART. 3 Formazione (Obiettivo 2)

1. L'Ente adotta misure che promuovano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e concrete possibilità di sviluppo professionale, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e di progressioni economiche.
2. La partecipazione ai corsi di formazione professionale è garantita, anche in considerazione della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici in seno alla famiglia.
3. L'Ente promuove per i dipendenti campagne di informazione e di sensibilizzazione ai principi di pari opportunità nel lavoro, anche al fine di favorire una sempre maggiore condivisione degli impegni familiari tra uomini e donne.
4. In caso di assenza prolungata del dipendente dal lavoro a qualsiasi titolo (es. congedo di maternità o di paternità, malattia,..), al rientro sono garantite forme di assistenza, quali l'affiancamento a chi lo ha sostituito o la partecipazione ad apposite iniziative formative, che consentano la riacquisizione delle competenze diminuite o perse.

5. L'Amministrazione individua e rimuove eventuali aspetti discriminatori nel sistema di valutazione, privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza.

ART. 4 Contrasto alle discriminazioni (Obiettivo 3)

1. Il Comune si impegna a far sì che sul posto di lavoro non si verificano situazioni conflittuali, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, mobbing, forme di svilimento del dipendente, anche velate, atti vessatori correlati alla sfera privata del dipendente.

2. Misure specifiche a tutela del benessere psico-fisico del personale e a sostegno della cultura dell'accettazione della diversità possono essere inserite nel Codice di Comportamento dell'Amministrazione.

3. Al fine di tutelare i lavoratori che denuncino comportamenti discriminatori di cui siano vittime o di cui vengano a conoscenza, l'Amministrazione si impegna a garantire anonimato e protezione, così come indicato nella Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 avente ad oggetto *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. whistleblower)"*.

ART. 5 Flessibilità oraria

1. L'Amministrazione si impegna a progettare e strutturare l'organizzazione del lavoro con modalità che favoriscano la conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita. In particolare, l'Amministrazione, su richiesta del dipendente, applica le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, ispirandosi a criteri di massima equità ed imparzialità, contemperando le necessità del singolo con le esigenze funzionali dell'Ente.

2. E' garantito il rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità e alla paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

3. Tenuto conto dei cambiamenti sociali in atto, nel rispetto del CCNL e del CCDI, sono consentite modalità di orario alternative che vadano incontro a specifiche e documentate esigenze personali e/o familiari del lavoratore e della lavoratrice.

4. In caso di richiesta di accesso a istituti di flessibilità lavorativa, di mobilità o di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, l'Amministrazione si impegna a valutare tempestivamente e senza indugio la richiesta e a fornire motivazione puntuale e circostanziata, in caso di mancato accoglimento dell'istanza.

5. Con riferimento agli istituti di flessibilità già concessi, l'Amministrazione è tenuta a verificare periodicamente il perdurare delle condizioni che hanno portato alla concessione del beneficio, al fine di evitare abusi o applicazioni distorte.

6. Il Segretario Comunale fornisce ai dipendenti chiarimenti in materia di permessi e istituti di flessibilità dell'orario lavorativo, rendendo disponibile la consultazione della relativa normativa.

ART. 6 Durata

1. Il presente Piano ha durata triennale.

2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito internet dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente.

3. Nel periodo di vigenza il Segretario Comunale procede al monitoraggio dell'applicazione delle misure contenute nel presente Piano, rilevando criticità e raccogliendo pareri, osservazioni e proposte di modifica formulate dai dipendenti. Dell'esito di tale monitoraggio si terrà conto in sede di aggiornamento del Piano.