

# COMUNE DI POGGIO SAN LORENZO

Provincia di Rieti

## Copia della delibera della Giunta Comunale

N. 16 DEL 07-03-2017	oggetto: approvazione piano azioni positive. Triennio 2017/2019.
-------------------------	--

L'anno duemiladiciassette il giorno sette del mese di marzo ore 12,00 e seguenti nella solita sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Comunale, convocata ai termini di legge.

Risultano presenti e assenti i seguenti assessori:

ELEUTERI ANDREA.....(Sindaco).....	Presente
VALLOCCHIA GIOVANNI.....(Assessore e Vice –Sindaco).....	Presente
MARTELLUCCI ANDREA....(Assessore).....	Assente

Partecipa il Segretario Comunale Dr.ssa Ciolli Maria Gabriella;

Presiede il signor Andrea Eleuteri in qualità di Sindaco;

Il Presidente, constatato che gli interessati sono in numero legale, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto, premettendo che sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000 i seguenti pareri:

REGOLARITA' TECNICA: Parere: favorevole, li 07-03-2017 Il Responsabile del Servizio: F.to Dr.ssa Ciolli Maria Gabriella	REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA: Parere: non dovuto il xxxxxxxxxxxx Il Responsabile della Ragioneria: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
--	--

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge 10/04/1991, n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro" .

**RICHIAMATO** l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 sotto rappresentate, 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.

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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165.

Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

**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 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare 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 che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

**VISTA** la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

**RITENUTO** dover provvedere all'adozione del piano triennale 2017 - 2019 delle azioni positive 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;

**VISTO** l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive" ;

**VISTO** il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

**CONSIDERATE** le modeste dimensioni dell'Ente;

**VISTO** l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

**ACQUISITO** il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del Tuel n. 267/2000;

Con votazione unanime legalmente resa

### **DELIBERA**

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

**APPROVARE** ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2017 - 2019;

**PROVVEDERE** con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183.

**TRASMETTERE** la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità .

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

### **COMUNE DI POGGIO SAN LORENZO**

#### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017- 2019**

( Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

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.

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 Poggio San Lorenzo, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

#### ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 01.03.2017

La dotazione organica del Comune di Poggio San Lorenzo prevede complessivamente posti suddivisi in 3 Settori.

Al 01.03.2017. la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 01.03.2017 n. 5 di cui donne n. 2 e uomini n. 3 così suddivisi:

Lavoratori

Categoria D n. 1 (donna)

Categoria C n. 2 (1 uomo 1 donna)

Categoria B n. 1 (uomo)

Categoria A n. 1 (uomo)

Donne 2

Uomini 3

Totale 5

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

- Il Segretario comunale (donna);
- n. 1 LSU (1 uomo 1 donna);

#### OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

#### AZIONI POSITIVE

rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e

garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.

garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di

genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.

attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale,

mobbing e discriminazioni.

riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.

osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.

promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

#### DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le

possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

APPROVATO E SOTTOSCRITTO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Ciolli Maria Gabriella

IL PRESIDENTE  
F.to Eleuteri Andrea

ATTESTATO DI COPERTURA FINANZIARIA

Si attesta la copertura finanziaria della spesa derivante dalla presente deliberazione e l'avvenuta registrazione dell'impegno n.

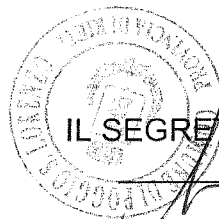
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,  
ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione del Decreto Legislativo n. 267/2000:

- viene affissa, ai sensi dell'art. 124 comma I della suddetta legge, all'Albo Pretorio per rimanervi per quindici giorni consecutivi a partire dal giorno 14-03-2017
- è stata comunicata ai capigruppo consiliari in data 14-03-2017 con lettera n. *STP*
- è copia conforme all'originale.

Dalla residenza comunale, li 14-03-2017



IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Messo Comunale attesta di aver affisso la presente delibera all'albo pretorio di questo Comune il giorno 14-03-2017 per quindici giorni consecutivi.

Dalla residenza comunale li 14-03-2017



IL MESSO COMUNALE

---

Il sottoscritto, Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio  
ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione del Decreto Legislativo n. 267/2000:

- È divenuta esecutiva il giorno: 24-03-2017  
Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma III);
- È stata affissa all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 14-03-2017 al 29-03-2017.

Dalla residenza comunale, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

\_\_\_\_\_