



COPIA

# COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO

## Provincia di Chieti

### DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero <b>13</b>	<b>PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO (TRIENNIO 2019-2021) - APPROVAZIONE</b>
Data <b>25.02.2019</b>	

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **venticinque** del mese di **febbraio** alle ore **16.00** nella Residenza Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale di Celenza sul Trigno in seduta segreta per la trattazione degli argomenti posti all'o.d.g.

All'appello risultano:

<b>DI LAUDO Walter</b>	<b>SINDACO- PRESIDENTE</b>	<b>A</b>
<b>FELICE Luca</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>DI NOCCO VALENTINA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Presenti: **2**

Assenti: **1**

Partecipa il Segretario Comunale **DOTT.SSA ADELE SANTAGATA** che redige il presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **Luca FELICE** nella sua qualità di Vice Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L., approvato con D. Lgs. N. 267/2000:

Parere di regolarità tecnica: Favorevole Il Responsabile del Servizio F.to Rag. Cristina DI NUNZIO
--

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta relativa all'oggetto suindicato, corredata dai pareri espressi dai competenti responsabili dell'ente, ai sensi dell'art. del T.U. degli Enti Locali;

Rilevato che i pareri suddetti sono favorevoli;

Visto il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000, n 267;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge,

### **DELIBERA**

Di adottare e fare proprio il provvedimento risultante dall'allegata proposta recependola integralmente in tutte le sue parti;

Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs.267/2000.

Parere di regolarità tecnica (art. 49 D. Lgs. n. 267/2000):

x FAVOREVOLE      NON FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio

F.to Rag. Cristina DI NUNZIO

Proposta n. 17 del 20.02.2019

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI CELENZA SUL TRIGNO (TRIENNIO 2019-2021) - APPROVAZIONE

### IL SINDACO

**Visto** il Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*” secondo il quale 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 delle Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

**Richiamato** l’art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che prevede testualmente: “*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.*”

**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.

**Vista** 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, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che richiama la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ed indica l’importanza del ruolo propositivo e propulsivo che le amministrazioni pubbliche svolgono 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 n. 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.

**Visto ed esaminato** l'allegato documento Piano azioni positive per il triennio 2019 - 2021 (all. A) 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.

**Acquisito il** parere favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. dal Responsabile del servizio, in merito alla regolarità tecnica e dato atto che il presente provvedimento non compartendo riflessi diretti e/o indiretti sulla situazione economico – finanziaria e patrimoniali dell'Ente non necessita del parere dei regolarità contabile.

**Visti:**

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii..

**PROPONE**

Le premesse sono parte e integrante del presente dispositivo.

**1. DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. **P.A.P.**) per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 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. sub A);

**2. DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun riflesso diretto e/o indiretto sulla situazione economico – finanziaria e patrimoniale dell'Ente;

**3. DI DARE MANDATO** al Responsabile del Settore Amministrativo per l'informazione successiva alle organizzazioni sindacali in merito all'adozione del P.A.P. 2017-2019;

**4. DI DISPORRE** che il presente Piano venga pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

**5. DI DICHIARARE**, con successiva unanime votazione, la deliberazione relativa alla presente proposta immediatamente esecutiva, ai sensi art. 134 comma 4 del T.U.E.L

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO (P.A.P.)****TRIENNIO 2019/2021****PREMESSA**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 realizzazione di pari opportunità”*, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021. Con il P.A.P. l'Amministrazione Comunale 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:

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

Pertanto, 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.

**1. DOTAZIONE ORGANICA**

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01.01.2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA	A		B		C		D		D (titolari di P.O.)	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	--	--	1	--	1	--	--	2	1	2
Posti di ruolo a tempo parziale										
Personale in convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004										
Personale con contratti a tempo determinato pieno										
Personale con contratti a tempo determinato parziale										
Personale con contratto a tempo determinato ex art. 110 TUEL							1		--	1
<b>TOTALE</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>1</b>	<b>--</b>	<b>1</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**Totale DONNE presenti nell'ente: N.3**

**Totale UOMINI presenti nell'ente: N.2**

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero i "Responsabili di Servizio" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

LAVORATORI CATEGORIA D CON P.O.	DONNE	UOMINI
	3	1

Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.LGS n. 198 dell'11.4.2006 considerato che n.3 titolari di "Responsabili di Servizio" è donna.

## 2. 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 pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- ✚ promuovere il tema del benessere organizzativo ed individuale del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento;
- ✚ favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare;
- ✚ promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## 3. 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 componente 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;
- ✚ Applicare una politica dell'orario di lavoro che tenga conto della necessità di contemperamento del tempo/lavoro tempo/famiglia mediante gli istituti dell'orario flessibile, della banca delle ore, della diversificazione dei rientri pomeridiani, dell'articolazione del lavoro su sei giorni settimanali;

- ✚ 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

#### **4. 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 del Comune di Casalbordino - Sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

**Letto, approvato e sottoscritto:**

**IL PRESIDENTE  
F.to Luca FELICE**

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to DOTT.SSA ADELE SANTAGATA**

---

---

Il sottoscritto messo comunale certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata, mediante affissione all'albo pretorio on line attivato presso il sito istituzionale di questo Comune, dal 26.02.2019, prot. n. 638, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

**Il Responsabile Pubblicazioni**

**F.to Geom. Giuseppe FELICE**

---

Trasmessa in elenco ai capigruppo (prot. n. 638 del 26.02.2019.)

Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n. ....)

Addì, **26.02.2019**

**IL RESPONSABILE**

**F.to Geom. Giuseppe FELICE**

---

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Addì

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**DOTT.SSA ADELE SANTAGATA**

---

---

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata, mediante affissione all'albo pretorio on line attivato presso il sito istituzionale di questo Comune, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA**, ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, in quanto decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, il 08.03.2019.

Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 D. Lgs. n. 267/2000) SI/NO. S

Data,08.03.2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**DOTT.SSA ADELE SANTAGATA**

---