

# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO PROVINCIA DI FROSINONE

**COPIA**

## Deliberazione della Giunta Comunale

N. 47 del Reg.	<b>OGGETTO:</b> Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2017 – 2019.
Data: 30/12/2016	

L'anno DUEMILADICIASSETTE, il giorno QUATTORDICI del mese di FEBBRAIO alle ore 15,00 in San Biagio Saracinisco, convocata dal Sindaco, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

		PRESENT	ASSENTE
Dott. Dario Iaconelli	Sindaco		X
Dott.ssa Mariarita Vettese	Assessore		X
Sig. Franco Di Mascio	Assessore		X

Partecipa il Segretario dott.ssa Claudia Greco

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza e dichiara aperta la riunione.

## 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;

RICHIAMATA la precedente deliberazione di g.c. n.30 del 20.09.2016, esecutiva, con la quale si è proceduto alla costituzione del Comitato Unico di garanzia (CUC) composto da due componenti effettivi e due supplenti ed all'approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2016 – 2018;

VISTO che l'Ufficio personale ha predisposto una proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017 – 2019;

VALUTATA la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente le due Aree in cui è suddivisa la struttura organizzativa dell'Ente;

RITENUTA la proposta di Piano delle azioni positive valido per il triennio 2017 – 2019, redatta ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs 196/2006 rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative dell'Ente, e quindi meritevole di approvazione con la finalità di armonizzare la propria attività al perseguitamento 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;

VISTO il CCNL 14/9/2000 art. 19;

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

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 comma 1 del Tuel n. 267/2000 e s. m. ed int. Dott. Dario IACONELLI ;

Con voti UNANIMI favorevoli, palesi;

## DELIBERA

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

- 1) DI APPROVARE ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2017 – 2019;
- 3) DI TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata l'urgenza che riveste l'esecuzione del provvedimento;  
Con voti UNANIMI favorevoli, palesi;

DELIBERA

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



Approvato e sottoscritto :

**IL SINDACO**

F.to Dott. Dario Iaconelli

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott.ssa Claudia Greco

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

N. reg. Albo 16

SI ATTESTA CHE COPIA DELLA DELIBERAZIONE VIENE PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO DI QUESTO COMUNE PER 15 GIORNI CONSECUTIVI A PARTIRE DAL 21-02-2017

Dalla Residenza comunale, li 21. 02. 2017

**Il Messo Comunale**  
f.to Amedeo Buzzeo

**ESECUTIVITA'**

LA PRESENTE DELIBERAZIONE, E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO .....  
TRASCORSI 10 GIORNI DALLA SU INDICATA, DATA DI INIZIO PUBBLICAZIONE.

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO DELL'ADOZIONE,  
ESSENDO STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE.

Dalla Residenza Comunale, li 21. 02. 2017

**Il Messo Comunale**  
f.to Amedeo Buzzeo

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Dalla Residenza comunale, li 21. 02. 2017

Il Responsabile del procedimento  
*Amedeo Buzzeo*



# COMUNE DI SAN BIAGIO SARACINISCO

## 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 San Biagio Saracinisco consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguitamento 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 che risultano molto ridotte ( 349 abitanti).

### ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2016

La dotazione organica del Comune di San Biagio Saracinisco alla data del 31.12.2016 prevede complessivamente 10 posti suddivisi in 2 Aree .

Al 31.12.2016 la situazione del personale dipendenti presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2016 n. 5 di cui donne n. 2 e uomini n. 3 così suddivisi:

Lavoratori:

Categoria D = n. 1 ( uomo)

Categoria C = n. 1 (uomo)

Categoria A = n. 3 ( n. 2 donne e n. 1 uomo)

Totale Percentuale Donne :

Cat. D 0 %

Cat. C 0%

Cat. B 0%

Cat. A 66%

A decorrere dall’01.04.2016 il dipendente di cat. B è stato collocato in quiescenza per raggiunti limiti di età.

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

Il Segretario comunale in servizio convenzionato (donna) e l’Istruttore Direttivo Contabile in convenzione per n. 6 ore settimanali ai sensi Art. 14 CCNL 2004 ( donna);

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere: Donne categoria D n. 0 - Uomini categoria D n. 0



La Responsabilità di Servizio è assunta dal Sindaco ai sensi della L. n. 388/2000 Art. 53 comma 23  
Si dà atto che non risulta al momento presente la necessità di favorire un riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs 198/2006.

### **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**

Azione n. 1 -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.

Azioni n. 2 - 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.

Azione n. 3 –Concedere a richiesta , salvo necessità di servizio da valutare caso per caso, articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione n. 4 -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.

Azione n. 4 - Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.

Azione n. 5 -Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza nessuna discriminazione nei confronti delle donne.

Azione n. 6 -Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Azione n. 7 -Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.

Azione n. 8 -Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

### **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 validità 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

