

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:**

Approvazione del piano triennale delle azioni positive 2019-2021 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".

Regolarmente convocata per oggi trentuno del mese di gennaio dell'anno duemiladiciannove, alle ore 16,30 sono presenti i seguenti componenti la Giunta Comunale:

<i>MAGNAFICO FERNANDO</i>	<i>SINDACO – PRESIDENTE</i>
<i>MARROCCO SEVERINO</i>	<i>ASSESSORE DELEGATO</i>
<i>MARROCCO EMILIA</i>	<i>ASSESSORE</i>
<i>PANNOZZO GIULIO</i>	<i>ASSESSORE</i>
<i>DE FILIPPIS ALESSANDRA</i>	<i>ASSESSORE</i>

Presente	Assente
SI	
SI	
SI	
SI	
SI	

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Maria Pia Fiore;

Essendo legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza il **Sindaco Fernando Magnafico** che dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Si allontana dall'aula perché interessato all'argomento l'Assessore \_\_\_\_\_

## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro”;

**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 citato d.lgs.vo n. 198/2006, che testualmente recita:

*“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 adottare il Piano Triennale 2019 – 2021 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, approvato con deliberazione di G.C. n. 54/2014;

**VISTO** il vigente C.C.N.L.;

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

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

Con voti unanimi favorevoli,

### **DELIBERA**

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

1) **APPROVARE** ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato Piano delle azioni positive, triennio 2019 – 2021;

2) Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un Piano di verifica e monitoraggio di tale Piano;

3) Di inviare copia della relazione annuale di sintesi delle azioni previste per l'anno 2019, come risultano dal suindicato Piano, al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità;

### **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.



COMUNE DI LENOLA  
(Provincia di Latina)  
Medaglia d'oro al Merito Civile

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019 – 2021

( 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 Lenola, 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 31/12/2018

La dotazione organica del Comune di LENOLA prevede complessivamente la copertura di n. 21 posti suddivisi in 4 Aree ( 1. AA.GG.– SS. Demografici – Scolastici-educativi; 2. Area Affari Economici e Finanziari; 3. Area Tecnica e Tecnico-manutentiva; 4. Area della Polizia Locale).

**Al 31.12.2018** 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 31.12.2018 **n. 22 di cui donne n. 13 e uomini n. 9** così suddivisi:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	1		5	7	13	59%
Uomini	1	3	3	2	9	41%
Totale	2	3	8	9	22	100%

Ai predetti dipendenti va aggiunto il Segretario comunale (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. 1 - Uomini categoria D n. 1.

### 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.

## DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

È pubblicato sul sito internet del Comune, nella sezione trasparenza

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.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Segretario Comunale  
(Dott.ssa Maria Pia FIORE)

Il Sindaco  
(Fernando MAGNAFICO)

Letto e approvato

**IL SINDACO**

F.to FERNANDO MAGNAFICO

**IL SEGRETARIO CAPO**

F.to MARIA PIA FIORE

Per copia conforme ad uso amministrativo

Lì, 07/02/2019



**IL SEGRETARIO COM.LE CAPO**

DOTT.SSA MARIA PIA FIORE

*Maria Pia Fiore*

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio n. 122 del Comune il **12 FEB 2019** e vi resterà per 15 giorni consecutivi.

Lì, 07/02/2019

**IL SEGRETARIO COM.LE CAPO**

F.to MARIA PIA FIORE

Esecutiva ai sensi dell'art. 134 D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000

Lì, 31/01/2019

**IL SEGRETARIO COM.LE CAPO**

F.to MARIA PIA FIORE

Si esprime parere di regolarità tecnica ex art. 49 D.Lgs. 267/2000: FAVOREVOLE

Lì, 29/01/2019

**IL RESPONSABILE**

F.to MARIA PIA FIORE

Si esprime parere di regolarità contabile ex art. 49 D.Lgs. 267/2000:

Lì,

**LA RESPONSABILE**

Si esprime parere di conformità ex art. 97 D.Lgs. 267/2000

Lì,

**IL RESPONSABILE**