



COPIA

# COMUNITA' MONTANA ALTA TUSCIA LAZIALE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNITARIA

Verbale n. 21 del 18/04/2019

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019/2021

L'anno duemiladiciannove e questo dì diciotto del mese di aprile alle ore 08,15 nella Sala delle adunanze posta nella Sede Comunitaria, si è riunita l'Assemblea per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.  
Presiede l'adunanza il Sig. GIULIANI GIOVANNI -  
PRESIDENTE

| Componenti         | Qualifica  | Presenti | Assenti |
|--------------------|------------|----------|---------|
| GIULIANI GIOVANNI  | PRESIDENTE | s        |         |
| DIBIAGI FRANCESCO  | ASSESSORE  | s        |         |
| BOCCHINI FRANCESCA | ASSESSORE  |          | s       |

Presenti 2 Assenti 1

Partecipa il sottoscritto Dott. Mariosante Tramontana Segretario incaricato della redazione del verbale.

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

Il Presidente

F.to GIULIANI GIOVANNI

Il Segretario

F.to Dott. Mariosante Tramontana

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Il Segretario

Dott. Mariosante Tramontana

### Certificato di pubblicazione

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune di Montagna Alta Tuscia Laziale dal 15/05/2019 per 15 giorni consecutivi.  
(Art.124 comma 1 T.U.)

Il Segretario

F.to Dott. Mariosante Tramontana

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

Decorsi 15 giorni dalla data di inizio pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo

Perchè dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134 comma 4 D.Lgs. 267/00^);

Il Segretario

F.to Dott. Mariosante Tramontana

PARERI ESPRESSI AI SENSI DEL D.Lgs18/08/2000

- Parere in ordine alla sola regolarità dell'atto ai sensi dell'art 49 e 151 del D.Lgs.n.267/00

Il Responsabile del servizio finanziario

Parere di regolarità tecnica

## LA GIUNTA COMUNITARIA

**Dato atto** che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n.246" 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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**Visto** 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 così recita: "*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."*

**Richiamata** 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", richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo 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;

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL 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 presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunitaria 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.

### DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

#### DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE IN SERVIZIO

| Ufficio             | Cat. | Profilo professionale  | UOMO     | DONNA    | Part-time | Coperti  |
|---------------------|------|------------------------|----------|----------|-----------|----------|
| Area Amministrativa | D    | Segretario             |          |          |           | 0        |
|                     | D    | Istrut. Amministrativo |          | 1        |           | 0        |
|                     | D    | Istrutt. contabile     |          |          |           | 1        |
| Area Tecnica        | D    | Tecnico Agronomo       |          |          |           | 0        |
|                     | D    | Istrut. Tecnico        | 1        |          | 50%       | 1        |
|                     | D    | Collaboratore Tecnico  |          |          |           | 0        |
|                     | B    | Operatore Informatico  | 1        |          |           | 1        |
| <b>TOTALE</b>       |      |                        | <b>2</b> | <b>1</b> |           | <b>3</b> |

Totale donne presenti nell'Ente:                   1  
 Totale uomini presenti nell'Ente:                2

Si da quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del Decr. L.vo n.198 dell'11.4.2006.

#### OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunitaria 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;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunitaria al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- 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 della Comunità Montana, 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;
- 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.

**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 Comunità Montana "Alta Tuscia Laziale" sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.