

COPIA



COMUNE DI PIANSANO **(Provincia di Viterbo)**

GIUNTA MUNICIPALE

Delibera n. 99 del 30/10/2024

Oggetto: PERSONALE: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE (P.A.P.) NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2025/2027

L'anno duemilaventiquattro e questo di trenta del mese di ottobre alle ore 10 in Piansano nella Sala delle adunanze posta nella sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il Signor MELARAGNI ROSEO - Sindaco

Componenti	Qualifica	Presenti	Assenti
MELARAGNI ROSEO	Sindaco	s	
COLELLI AURA	Vicesindaco	s	
FORTI ROMEO	Assessore	s	

Presenti 3 Assenti 0

Partecipa il sottoscritto Dott. ssa Magalotti Simona Segretario del Comune incaricato della redazione del verbale.

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

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005 n. 246*" in base al quale i Comuni sono obbligati a predisporre dei piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

DATO atto che detti piani devono anche prevedere azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;

VISTA la direttiva emanata dal Ministero per le Riforme e le innovazioni tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le pari opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 con la quale viene perseguito l'obiettivo della pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze;

VISTO il D. Lgs. 196 del 23/05/2000;

VISTA la legge 125 del 10/04/1991;

VISTA la legge n. 183/2010 ed in particolare l'art. 21;

VISTO il Piano triennale Azioni positive 2025/2027 predisposto dall'Ufficio Amministrativo;

CONSIDERATO che il Comune di Piansano con l'adozione del presente documento non solo vuole rispondere ad un obbligo normativo, ma vuole continuare ad adottare politiche del lavoro tendenti ad evitare ostacoli per la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne;

VISTO il D. Lgs. 165 del 30/03/2001;

ACQUISITO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49 del Decreto Lgs. n. 267/2000 dal Responsabile del Settore Amministrativo - Personale per la regolarità tecnica sulla proposta;

VISTO il Decreto Lgs. 18/08/2000 n. 267, Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

DELIBERA

1) di approvare, per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono qui integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025-2027, predisposto dall'Ufficio Amministrativo e che, allegato alla presente, ne costituisce parte integrante;

2) di pubblicare il presente Piano nella *Amministrazione Trasparente – Personale – P.A.P. Piano di Azioni Positive*

3) di conferire alla presente deliberazione eseguibilità immediata ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000.

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”

PREMESSA

Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine, sia nell’organizzazione lavorativa e nelle relazioni interne all’amministrazione.

Il Comune di Piansano finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità di opportunità tra uomo e donna nel contesto lavorativo, attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione e l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per il raggiungimento di tali obiettivi, in attuazione di quanto prescritto dal d.lgs. 198/06 (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”) è adottato il Piano delle azioni Positive.

Tale Piano rappresenta uno strumento di promozione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in ambito lavorativo, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti, di garanzia del benessere organizzativo dei dipendenti e di valorizzazione delle loro potenzialità.

L’applicazione delle misure inserite nel presente Piano, avente durata triennale, è demandata al Segretario Comunale.

SITUAZIONE ATTUALE:

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

LAVORATORI	CAT D	CAT C	CAT B	
DONNE	1	3		4
UOMINI	1	2	2	5
TOTALE	2	5	2	9

Obiettivi

Al fine di garantire il mantenimento dell’equilibrio tra generi, nel corso del triennio 2025/27 il Comune di Piansano intende realizzare un piano di azioni positive volto a:

OBIETTIVO 1. Garanzia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

OBIETTIVO 2. Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

OBIETTIVO 3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

OBIETTIVO 4. Flessibilità oraria

OBIETTIVO 1. Garanzia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Il Comune si impegna a riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componenti delle commissioni di concorso e selezione.

Le procedure di reclutamento si svolgono nel rispetto delle pari opportunità. A parità di requisiti tra un candidato uomo e una donna, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere adeguatamente motivata.

Ove per l'accesso ai concorsi/selezioni siano previsti specifici requisiti fisici, questi sono definiti nel rispetto delle naturali differenze di genere.

OBIETTIVO 2. Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

L'Ente adotta misure che promuovano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e concrete possibilità di sviluppo professionale, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e di progressioni economiche.

La partecipazione ai corsi di formazione professionale è garantita, anche in considerazione della posizione dei lavoratori e delle lavoratrici in seno alla famiglia.

L'Ente promuove per i dipendenti campagne di informazione e di sensibilizzazione ai principi di pari opportunità nel lavoro, anche al fine di favorire una sempre maggiore condivisione degli impegni familiari tra uomini e donne.

OBIETTIVO 3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Il Comune si impegna a far sì che sul posto di lavoro non si verifichino situazioni conflittuali, determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, mobbing, forme di svilimento del dipendente, anche velate, atti vessatori correlati alla sfera privata del dipendente.

Misure specifiche a tutela del benessere psico-fisico del personale e a sostegno della cultura dell'accettazione della diversità possono essere inserite nel Codice di Comportamento dell'Amministrazione.

Al fine di tutelare i lavoratori che denunciino comportamenti discriminatori di cui siano vittime o di cui vengano a conoscenza, l'Amministrazione si impegna a garantire anonimato e protezione, così come indicato nella Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 avente ad oggetto "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. whistleblower)".

OBIETTIVO 4. Flessibilità oraria

L'Amministrazione si impegna a progettare e strutturare l'organizzazione del lavoro con modalità che favoriscano la conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita.

In particolare, l'Amministrazione, su richiesta del dipendente, applica le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, ispirandosi a criteri di massima equità ed imparzialità, contemperando le necessità del singolo con le esigenze funzionali dell'Ente.

È garantito il rispetto delle disposizioni per il sostegno alla maternità e alla paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

Tenuto conto dei cambiamenti sociali in atto, nel rispetto del CCNL e del CCDI, sono consentite modalità di orario alternative che vadano incontro a specifiche e documentate esigenze personali e/o familiari del lavoratore e della lavoratrice.

In caso di richiesta di accesso a istituti di flessibilità lavorativa, di mobilità o di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, l'Amministrazione si impegna a valutare tempestivamente e senza indugio la richiesta e a fornire motivazione puntuale e circostanziata, in caso di mancato accoglimento dell'istanza.

Con riferimento agli istituti di flessibilità già concessi, l'Amministrazione è tenuta a verificare periodicamente il perdurare delle condizioni che hanno portato alla concessione del beneficio, al fine di evitare abusi o applicazioni distorte.

Il Segretario Comunale o in caso di assenza il Responsabile dell'Area Amministrativa fornisce ai dipendenti chiarimenti in materia di permessi e istituti di flessibilità dell'orario lavorativo, rendendo disponibile la consultazione della relativa normativa.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito internet dell'Ente nella *Amministrazione Trasparente – Personale – P.A.P. Piano di Azioni Positive* e reso disponibile per il personale dipendente.
3. Nel periodo di vigenza il Segretario Comunale o in caso di assenza il Responsabile dell'Area Amministrativa procede al monitoraggio dell'applicazione delle misure contenute nel presente Piano, rilevando criticità e raccogliendo pareri, osservazioni e proposte di modifica formulate dai dipendenti. Dell'esito di tale monitoraggio si terrà conto in sede di aggiornamento del Piano.