



COMUNE DI VALLE CASTELLANA

Provincia di Teramo

*Loc. Capoluogo – Via Provinciale 64010 Valle Castellana (Teramo) - C.F. e P.I.: 00275030674
- telef. 0861-93130/93473 fax 0861-93557*

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 7 Del 15-01-2021

Oggetto: Parità uomo - donna nel lavoro. - Piano delle Azioni Positive Triennio 2021 / 2023.

L'anno duemilaventuno il giorno quindici del mese di gennaio alle ore 16:35, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

D'ANGELO CAMILLO	Sindaco	P
RAGONICI LUCA	Ass. Vice Sindaco	A
CATERINI BATTISTA	Assessore	P

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Signor D'ANGELO CAMILLO in qualità di Sindaco.

Assistite il SEGRETARIO COMUNALE Signor Piccioni Tiziana

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che nell' ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modifiche ed integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006) 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, è adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020 – 2022 per il Comune di Valle Castellana;

ATTESO che il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell' attività delle Consigliere dei Consiglieri di parità e di disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell' art. 47 della Legge 17 maggio 1999, n. 144” e, in particolare, l' art. 7, comma 5, prevede:

- che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l' inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiori a due terzi;

CHIARITO che con l' allegato Piano Triennale delle Azioni Positive, l' Amministrazione Comunale di Valle Castellana intende adottare misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche delle posizioni 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 iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

RICHIAMATA la Delibera di G. C. n. 86 del 10.12.2019 che qui si intende per integralmente trascritta con cui si approvava il Piano Delle Azioni Positive nel Comune di Valle Castellana a valere per il triennio 2020/2022;

CONSIDERATO che si vuole procedere all' aggiornamento del suddetto Piano relativamente all' annualità 2021 negli stessi termini e nelle stesse condizioni di cui alla precedente delibera di approvazione, (Delibera di Giunta Comunale n. 86 del 10.12.2020);

PRESO ATTO che nel merito sarà informata la RSU.

CHIARITO, che la presente delibera non comporta impegno di spesa;

RITENUTO opportuno aggiornare il Piano triennale delle Azioni positive del Comune di Valle Castellana per gli anni 2021 / 2023;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTO il parere favorevole del Responsabile del Servizio, in ordine alla sola regolarità tecnica e contabile, ai sensi di art 49 del Dlgs n. 267/2000.

Con voti favorevoli unanimi legalmente espressi

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE**, le premesse, parte integrante e sostanziale della delibera de qua e quale motivazione ai sensi di art 3 di Legge n. 241/1990.
- 2) **DI DARE ATTO** dell'aggiornamento anno 2021 / 2023 del Piano di azioni Positive del Comune di Valle Castellana, di cui all'allegato "A" alla presente deliberazione, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

DI DICHIARARE la presente delibera, con separata votazione favorevole unanime legalmente espressa, immediatamente esecutiva ai sensi di art 134, 4 comma del Dlgs n. 267/2000

COMUNE DI VALLE CASTELLANA
Provincia di Teramo

PIANO DI AZIONI POSITIVE
2021 – 2023

PREMESSO

Il Piano Triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Valle Castellana come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni del Comune .

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ,ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'eguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile. 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 intervengano in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “*temporanee*” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotto dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro

delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministero per i Diritti e le Pari opportunità “ Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al proseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dall'Amministrazione Comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Donne n. 5

Uomini n. 1

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto sussiste un divario fra i generi pari ai due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

Nel triennio 2021 – 2023 il presente piano si pone come obiettivi:

- Il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni (Obiettivo 1);
- Il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro, *sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti* (Obiettivo 2);
- Le pari opportunità all'interno del Comune di Valle Castellana, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale (Obiettivo 3);
- L'utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio (Obiettivo 4);
- La comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità (Obiettivo 5)

Obiettivo 1: Tutela dalle molestie e/o discriminazioni

Il Comune di Valle Castellana si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing e discriminazioni di ogni genere;
- Atteggiamenti che mirino a demoralizzare il dipendente, anche in forma indiretta;

Tali finalità verranno realizzate tramite:

- L'effettuazione di indagini specifiche;
- Interventi tesi a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche.

Obiettivo 2: Tutela del Benessere

Il Comune di Valle Castellana si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale.

Tali finalità saranno realizzate tramite:

- Lo sviluppo delle competenze delle persone che lavorano;
- Il monitoraggio organizzativo sullo stato del benessere collettivo;
- La prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- L'individuazione delle competenze e professionalità da valorizzare per implementare quei meccanismi di premialità volti a migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Obiettivo 3: Promozioni delle pari opportunità

Il Comune di Valle Castellana si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso, garantendo il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede Comunale alle lavoratrici e ai lavoratori ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra la vita professionale e vita familiare;
- Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunga assenza dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali e aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio;
- Previsione di un riserva alle donne di almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

Obiettivo 4: Conciliazione e flessibilità

Il Comune di Valle Castellana si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Tali finalità saranno realizzate tramite l'attivazione di forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, di tipo temporaneo e per richieste motivate da particolari bisogni familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio a garanzia del pubblico interesse.

Obiettivo 5: Informazione e comunicazione

Il Comune di Valle Castellana si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità verranno realizzate tramite la realizzazione di incontri ed eventi rivolti a tutto il personale dipendente per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, sulla legislazione italiana ed europea. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate misure volte ad articolare l'orario degli incontri formativi in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di garantire la più ampia partecipazione.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

In attesa della nomina del Comitato Unico di garanzia di cui all'art. 57 del D.Lgs. 31.03.2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 04.11.2010, n. 183, il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

PARERE: in ordine alla Regolarità Tecnica

Data:

Il Responsabile del servizio
F.to Di Vittorio
Priscilla

PARERE: in ordine alla Regolarità Contabile

Data:

Il Responsabile del servizio
F.to Di Vittorio
Priscilla

