20091 1 1 5 11 2015



Affissa all'Albo Pretorio
il 15 DIC 2015
n. 1603

## COMUNE DI ISOLA DEL LIRI

PROVINCIA DI FROSINONE

## Deliberazione della Giunta Comunale

Verbale n. 159 del 04.12.2015

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017.

L'anno duemilaquindici il giorno quattro del mese di dicembre alle ore 13:20 e seguenti, in Isola del Liri e nella Residenza Municipale.

Regolarmente convocata dal Sindaco si è ivi riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Sigg.:

Cognome Nome		T	Presenti	Assenti
QUADRINI VINCENZO	Sindaco Presidente		X	
CARINGI ANGELO	Assessore		X	
D'AMBROSIO SARA	Assessore			X
PALLESCHI LAURA	Assessore		X	
MARZIALE LUCIO	Assessore		·	X
ROMANO FRANCESCO	Assessore		X	

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, c. 4°, del T.U. n. 267/2000) il Segretario Generale Dr. Ettore SALVATI.

Il Sig. QUADRINI Vincenzo, nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

GIUNTA COMUNALE

#### Visti:

- il Decreto legislativo n. 198 del 11/4/ 2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" che ha recepito la Legge n. 125 del 10/4/1991 e il Decreto Legislativo n. 196 del 23/5/2000, prevedendo che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";
- il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che, tra l'altro, impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 27.09.2012 di approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2012-2014, documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive volte ad integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Ente;

Preso atto degli obiettivi previsti nel suddetto piano delle azioni positive, che dovranno essere rinnovati nel triennio 2015-2107;

#### Precisato:

- che la predisposizione e l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive riveste carattere obbligatorio;
- che in caso di mancato adempimento, il 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;

Ritenuto dover provvedere all'adozione del piano triennale 2015 – 2017 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 198/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Preso atto del parere formulato dal responsabile del Servizio 1° sulla proposta di deliberazione in oggetto ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, che si allega al presente atto;

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;

Con voto unanime,

### **DELIBERA**

- 1. Di approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2015/2017, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A).
- 2. Di dare atto che:
  - il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
  - il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.
- 3. Di inviare copia della presente deliberazione al consigliere di Pari Opportunità della Provincia di Frosinone, nonché alle Organizzazioni Sindacali.

Con successiva votazione unanime favorevole il presente atto viene dichiarato urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 del D. Lgs. 267/2000.





# Comune di Isola del Liri

PROVINCIA DI FROSINONE

### SERVIZIO I

OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2015-2017.

### PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO I

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. N. 267/2000, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, in ordine alla regolarità tecnica si esprime parere.

Si attesta, altresì, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs 267/2000.

Isola del Liri, lì 02.12.2015

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO I Angelo/Pajombo

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015 - 2017 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198)

### Premessa:

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.

Con il presente Piano delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale 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.

### Analisi dati del Personale

### Organizzazione dell'Ente al 01/01/2015.

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

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	6	8	10	5	29
Uomini	7	13	19	4	43

Il Comune di Isola del Liri è organizzato per Servizi, quale massima dimensione dell'Ente, alla cui conduzione sono preposti i Responsabili a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del d.Lgs n. 267/2000. I Responsabili dei Servizi a tempo indeterminato sono 7, di cui 3 donne.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed

operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### Obiettivi

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1. garantire il raggiungimento degli obiettivi fissati con il Piano delle azioni positive 2012-2014 e precisamente:
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Azioni: redazione e diffusione di un codice di comportamento per la tutela e la dignità sul posto di lavoro che sarà approvato con apposita deliberazione di Giunta Comunale. Risultati attesi: una comunicazione diffusa contribuirà a creare maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, favorirà un'attiva partecipazione alle azioni che si intendono intraprendere in materia di pari opportunità.
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle gare pubbliche. Azioni: a) diffusione dell'obbligo del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso, selezioni, collegi e commissioni di gara; b) monitoraggio, almeno una volta l'anno, da parte di tutti i Responsabili di Servizio, delle risultanze. Risultati attesi: adeguamento e conformità immediata alle disposizioni legislative di riferimento promuovendo una maggior cultura dell'equilibrio di genere.
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale. Azioni: a) cercare di favorire la partecipazione anche del personale part-time e con obblighi familiari; b) monitoraggio annuale dei corsi effettuati con esplicita indicazione degli orari e della frequenza da parte del personale femminile e del personale part-time. Risultati attesi: ampliamento delle possibilità di partecipazione alla formazione del personale femminile e del personale in part-time.
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. Azioni: a) mappatura della situazione attuale riferita a part-time e orari; b) informazione ai responsabili di servizio delle diverse tipologie di part-time e degli orari più rappresentativi delle varie fasce giornaliere. Risultati attesi: armonia tra dipendenti; possibilità diversificate di forme di flessibilità a secondo dei tempi/fasi di vita; pari opportunità per tutto il personale.

### Azioni positive

- 1. Il Comune di Isola del Liri si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio, da:
  - pressioni o molestie sessuali;
  - casi di mobbing;
  - atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
- 2 Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e in tutte le commissioni di gare pubbliche, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

- 3 Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo. L'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- 4 Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Isola del Liri valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.
- Nell'ambito della formazione si dovrà tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
- 8 Il Comune di Isola del Liri continuerà a favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare l'Ente dovrà garantire il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.
- L'Ente continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze. le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. Favorirà, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuoverà pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale verranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. 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 periodi di tempo limitato.

### Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito informatico dell'Ente.

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

	viata alla Prefettura ai sensi dell'art. 135 approvato e sottoscritto	dei D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 207,
F.to	IL PRESIDENTE Sig. Vincenzo QUADRINI	IL SEGRETARIO GENERALE F.to Dr. Ettore SALVATI
<del></del>	CERTIFICATO	DI PUBBLICAZIONE
}	Il sottoscritto Segretario Comunale ce	rtifica che la presente deliberazione viene pubblicata
	<del>-</del>	i <u>www.comune.isoladelliri.fr.it</u> – Sez. Albo Pretorio e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.
<i>.</i> 4 <b>√</b>	Isola del Liri, lì 75 Mil. 2015	
	Il Responsabile Albo .to Sig.ra Anna Maria FIORELLI	IL SEGRETARIO GENERALE F.to Dr. Ettore SALVATI
<del>d</del> a e e e	Per copia conforme all'originale, per us	IL SEGRETARIO GENERALE Dr. Etter SALVATI
	Il sottoscritto Segretario Generale	TESTA
	a presente deliberazione è divenuta ese dalla data di inizio della pubblicazione.	cutiva il decorsi diec
	. vana uala di mizio della duddiicazione.	