



COMUNE DI BOLSENA

Provincia di Viterbo

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 2 del 10-01-2025

OGGETTO

PERSONALE: Approvazione Piano Azioni Positive anno 2025

L'anno duemilaventicinque il giorno dieci del mese di gennaio alle ore 18:30 nella sala delle riunioni del palazzo comunale di Bolsena, convocata con avvisi consegnati a norma di legge, si è riunita la giunta comunale. Assume la presidenza il Dott. Andrea Di Sorte - Sindaco assistito dal Segretario Comunale Simona Magalotti incaricato della redazione del presente verbale.

Componenti	Qualifica	Presenti / Assenti
Di Sorte Andrea	Sindaco	Presente
Bruti Raffaella	Vice Sindaco	Presente
Emidi Daniele	Assessore	Assente
Adami Riccardo	Assessore	Assente
De Vincentiis Claudia	Assessore esterno	Presente

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 48 del decreto legislativo n.198 del 2006 recante "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali 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'articolo 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.";

- il medesimo articolo introduce la sanzione del divieto di assunzione di nuovo personale in caso di mancata adozione del piano e richiama quanto previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, ora modificato dalla legge 183/2011 recante "Pari opportunità" che enuncia alcuni principi in materia e prevede l'istituzione del "Comitato unico di garanzia 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 e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi;

Visti:

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", il cui obiettivo è la promozione e piena attuazione delle disposizioni vigenti ai fini della concreta attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, "attraverso la rimozione di forme esplicite e implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori", indica le linee di azione a cui le P.A. devono attenersi per raggiungere tali obiettivi;

- il decreto Legislativo n. 165 del 30 Marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità garantendo l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, e di violenza morale o psichica;

- la Direttiva in data 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità sono state definite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsti dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183;

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", dà nuovo impulso agli obiettivi e strategie per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche;

Atteso che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità e che si ritiene di dover formalizzare, secondo le previsioni del citato decreto Legislativo 198/2006, apposito piano triennale delle azioni positive per il triennio 2025-2027, al fine di consentire il proseguimento delle politiche già avviate e l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti;

Visto il Piano predisposto dal settore allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;

Acquisito il solo parere favorevole di regolarità tecnica reso sulla presente proposta di provvedimento a norma dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, che non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Visti:

- Il TUEL;
- Il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;
- Il Regolamento Comunale di Contabilità;

CON VOTAZIONE UNANIME

DELIBERA

1. di approvare per quanto indicato in premessa, il Piano di Azioni Positive per il triennio 2025-2027 che, allegato alla presente, ne costituisce parte integrante e costitutiva ad ogni effetto;
2. di trasmettere copia del piano alla consigliera di parità della Provincia di Viterbo demandando a successivo provvedimento l'esame delle eventuali modifiche che la consigliera dovesse proporre;
3. di disporre per la pubblicazione del piano sul sito internet del Comune di Bolsena nella sezione "Amministrazione Trasparente"

Con votazione separata concessa all'unanimità, voto espresso per alzata di mano, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, T.U. 267/2000.

Il Segretario Comunale
F.to Simona Magalotti

Il Sindaco
F.to Dott. Andrea Di Sorte

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio on-line nel sito istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 32 L. 69/2009 e s.m., dal 11-02-2025 al 26-02-2025 (n° 168 reg. pubbl.) e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale
f.to Simona Magalotti

Pubblicata all'albo pretorio on-line nel sito istituzionale dell'Ente, ai sensi dell'art. 32 L. 69/2009 e s.m., per 15 giorni consecutivi, dal 11-02-2025 al 26-02-2025, esecutiva il 10-01-2025, essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva.

Il Segretario Comunale
f.to Simona Magalotti

Parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica (art.49, comma 1, Dlgs 267/2000)

Il Responsabile del Servizio
f.to Dott. Andrea Di Sorte

Copia conforme all'originale per uso amministrativo
Simona Magalotti



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 Bolsena 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	4	6		10
UOMINI	1	4	1	6
TOTALE	5	10	1	16

Obiettivi

Al fine di garantire il mantenimento dell'equilibrio tra generi, nel corso del triennio 2025/27 il Comune di Bolsena 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 denuncino 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 Personale 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.

