

COMUNE DI SEGGIANO

Provincia di Grosseto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 82 del 29-11-23

****COPIA****

Oggetto: **BILANCIO DI PREVISIONE 2024/2026 - APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026.**

L'anno duemilaventitre il giorno ventinove del mese di novembre alle ore 19:35, nella sede dell'Ente, previa notifica degli inviti personali avvenuta nei modi di legge, si é riunito l'Organo Deliberante GIUNTA COMUNALE.

Proceduto all'appello nominale risultano:

=====

AVV. ROSSI DANIELE	SINDACO	P
PIERI FRANCESCA	VICE SINDACO	P
GEOM. DRINGOLI MANRICO	ASSESSORE	P

=====

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE DR. CUCINOTTA SIMONE

Presenti n. 3 - assenti n. 0 - in carica 3

Assume la presidenza AVV. ROSSI DANIELE in qualità di

SINDACO e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica segnata all'Ordine del Giorno.

OGGETTO: BILANCIO DI PREVISIONE 2024/2026 - APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026.

LA GIUNTA COMUNALE

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*" e amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani delle azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

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;

PRESO ATTO del documento Piano azioni positive per il triennio 2024/2026 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

DATO ATTO che il suddetto Piano è stato inviato alla Consigliera di Parità della Provincia, Avv. Laura Parlanti, per l'espressione del parere;

VISTO il parere espresso in data 13.11.2023 e trasmesso in pari data;

VISTI:

- € la L. n. 241 del 07 agosto 1990 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e s.m.i.;
- € il D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico degli Enti Locali" e s.m.i.;
- € il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- € il vigente "Statuto Comunale" approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 28.09.2020;
- € il vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.81 del 17.10.2014;

DATO ATTO che il presente provvedimento non richiede il parere di regolarità contabile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, in quanto non comporta oneri per il bilancio dell'Ente;

ACQUISTO il parere di regolarità tecnica, espressa del Responsabile del Servizio di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON voti unanimi

DELIBERA

1. **DI CONSIDERARE** le premesse in narrativa parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 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. A);
3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4. **DI DARE** mandato al Responsabile dell'Area Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;
5. **DI DARE ATTO** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente;
6. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione, stante la necessità e l'urgenza con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Responsabile del Procedimento
f.to: .

=====

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 TUEL - D.LGS. N. 267 DEL 18.08.2000

PARERE IN ORDINE ALLA PARERE TECNICO

Si esprime parere Favorevole per quanto di competenza.
0:00

IL RESPONSABILE

Li, 07-11-2023

F.to: Dott.ssa Simona Barbasso Gattuso

=====



COMUNE DI
SEGGIANO

Provincia di Grosseto

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2024/2026**

Premessa:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

L’obiettivo generale del piano è chiaramente indicato dal legislatore nella “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

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 che indiretta.

Sono misure *temporanee* in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'evoluzione del quadro normativo di riferimento impone altresì obiettivi ben specifici: così come disposto dall'art. 21 della legge 183/2010, gli enti devono obbligatoriamente nominare un Comitato Unico di garanzia, che sostituisce sia il comitato di pari opportunità sia il comitato sul mobbing precedentemente nominati.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P. A. di concerto 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 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.

Sulla base di tali premesse, il Comune di Seggiano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende ricondurre le proprie attività al perseguimento delle finalità di cui al piano che segue, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il Piano è strutturato in sezioni, nel modo seguente:

- Sezione prima: Analisi dati del personale;
- Sezione seconda: Descrizione degli Obiettivi
- Sezione terza: Individuazione delle Azioni positive per il triennio 2024/2026

SEZIONE PRIMA
Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE ALLA DATA ODIERNA

Alla data odierna la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne (ivi compreso nel computo e nella ripartizione donne/uomini, il Segretario comunale):

DIPENDENTI N. 8 (compreso il Segretario comunale)

DONNE N. 6

UOMINI N. 2

Così suddivisi per Settore funzionale:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Comunale	0	1	1
Settore Amministrativo	0	2	2
Settore Finanziario	1	1	2
Settore Tecnico	1	2	3
Totale	2	6	8

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER AREA

Dipendenti	Area Operatori	Area Operatori Esperti	Area Istruttori	Area Funzionari ed Elevata Qualificazione
Donne		1	2	2
Uomini		1	1	
Totale		2	3	2

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi di età – inquadramento	UOMINI	DONNE
--	---------------	--------------

	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Area Operatori										
Area Operatori Esperti				1					1	
Area Istruttori					1		2			
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione								2		
Totale				1	1		3	1	1	

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno					1		1	2	1	
Part time = 50%				1			1			
Part time <50%										
Totale				1	1		2	2	1	

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.

Gli obiettivi individuati nel presente Piano sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi "in progress" e aggiornabile ogni anno.

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

Il Piano delle Azioni Positive sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità e ai soggetti sindacali. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Seggiano e sulla bacheca interna del personale.

SEZIONE SECONDA

Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive volto a promuovere processi organizzativi capaci di generare “*una qualità della vita lavorativa*” fondata sulla soddisfazione del rispetto del ruolo occupato nell’organizzazione da tutti i lavoratori, migliorare la qualità della vita nell’ambiente di lavoro e valorizzare pienamente tutte le risorse umane, a prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia di appartenenza, religione ed ideologia. Ciò attraverso la realizzazione dei seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo 1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

Obiettivo 2. Garantire la pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

Obiettivo 3. Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro;

Obiettivo 4. Continuare a implementare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 5. Analisi delle condizioni lavorative dei dipendenti

SEZIONE TERZA

Azioni Positive

Le azioni positive individuate dal Comune di Seggiano per il triennio 2024/2026, alla luce degli obiettivi innanzi richiamati, sono così articolate:

Azione 1. Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e/o regolamentari interne, il Comune richiama l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Nella redazione di bandi di concorso/selezione è richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità ed è contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

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 Seggiano valorizza attitudini e capacità personali.

Azione 2. Garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

Il Comune di Seggiano favorisce la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 sopra con quelle formative/professionali. Favorisce, inoltre, 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 Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione 3. Utilizzo di forme di flessibilità orarie

Il Comune di Seggiano favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione 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 della flessibilità dell'orario.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete intranet del Comune.

Obiettivo 4. Comunicazione e diffusione delle informazioni in materia di pari opportunità

Il Piano delle Azioni Positive, nonché altro materiale informativo saranno resi disponibili per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Seggiano e sulla bacheca interna del personale, al fine di garantire l'informazione in materia di pari opportunità.

Azione 5. Analisi delle condizioni di vita dei dipendenti

Troppo spesso i lavoratori sono sottoposti a periodi di forte stress, soprattutto in alcuni periodi dell'anno (ad es. chiusura dell'esercizio) o in concomitanza di alcuni eventi (ad es. consultazioni elettorali). Conoscere le motivazioni di tale stress è fondamentale per poter apportare modifiche, anche organizzative, al fine di garantire il benessere nel luogo di lavoro ed il riconoscimento delle competenze. A tal fine, ciascun Responsabile procederà ad un'analisi dei cartellini delle timbrature al fine di monitorare:

- la flessibilità in entrata e in uscita usufruita
- il tempo trascorso in pausa pranzo nei giorni di rientro
- il numero di ore di straordinario effettuato
- il numero di ferie, permessi e malattie usufruite nell'anno

Tale analisi dovrà essere effettuata nel primo trimestre di ogni anno e l'esito della valutazione dovrà essere reso noto, unitamente alle eventuali indicazioni, entro il 30 di ciascun anno solare.



PROVINCIA
di GROSSETO

Ufficio Consigliera di Parità



Grosseto, 13 novembre 2023

Spett.le
COMUNE DI SEGGIANO

Oggetto: Piano Azioni Positive triennio 2024-2026

Con riferimento al piano per le azioni positive ricevuto, preso atto delle modifiche apportate, si esprime parere positivo.

Cordiali saluti.

*La Consigliera di Parità della Provincia di Grosseto
Avv. Laura Parlanti*

Firmato
digitalmente da

Laura Parlanti

C = IT