

**11-02-2020**

**Deliberazione n. 16**

***Approvazione Piano triennale delle azioni positive 2020/2022 (D.Lgs 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna") a norma della L.28.11.2005, n.246.***

L'anno **duemilaventi**, il giorno **undici**, del mese di **febbraio**, alle ore **18:00** e seguenti, in Assisi, nella Sede Comunale di "Palazzo dei Priori", si è riunita la Giunta Comunale, debitamente convocata nelle forme usuali, nelle persone dei Signori:

Proietti Stefania	Sindaco	Presente
Stoppini Valter	Vice Sindaco	Presente
Capitanucci Alberto	Assessore	Presente
Cavallucci Veronica	Assessore	Presente
Paggi Massimo	Assessore	Presente
Pettirossi Simone	Assessore	Presente

Assume la presidenza il prof. ing. Stefania Proietti

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott. Fabrizio Proietti

**Il Relatore: Assessore Veronica Cavallucci**

**Parere Tecnico**  
(Art. 49 D. Lgs. 267/2000)  
PARERE: Favorevole  
Data: 06-02-2020

**IL RESPONSABILE UFFICIO  
RISORSE UMANE**  
dott.ssa Claudia Masciotti

**IL DIRIGENTE AD INTERIM  
SETTORE AFFARI GENERALI**  
dott.ssa Patrizia Laloni

Con allegato

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

## LA GIUNTA COMUNALE

**DATO ATTO** che, in esecuzione della normativa di cui al D.Lgs. 198/2006 recante: “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ed a norma della legge 28.11.2005, n. 246, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici sono tenuti ad approvare ed attuare i Piani Triennali di Azioni Positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei livelli professionali di vertice;

**CONSIDERATO** che la Direttiva 23.05.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche in materia di occupazione e impiego;

**RICHIAMATE** le proprie deliberazioni:

- n. 197 del 28 settembre 2012, con la quale è stato costituito il C.U.G. per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- n. 44 del 10 marzo 2016 con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2016/2018;
- n.14 del 25 gennaio 2017 con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2017/2019;
- n. 223 del 23 novembre 2018 con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2019/2021

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

**VISTO** e condiviso l'allegato documento, predisposto dall'Ufficio Risorse Umane, contenente il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022;

**RITENUTO** dover provvedere alla sua approvazione;

**VISTO** il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti locali);

**VISTA** la L. 28.12.2001, n. 448;

**VISTO** il D.Lgs. 01.04.2006 n. 198;

**ACQUISITO** il parere di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del TUEL, approvato con Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi, espressi in forma palese,

### **DELIBERA**

Per quanto sopra esposto:

**1)** di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, che allegato alla presente deliberazione costituisce parte integrante e sostanziale della stessa;

**2)** di trasmettere copia di tale piano al C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni);

**3)** di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e sul sito internet comunale;

Di dichiarare, con ulteriore voto unanime, espresso in forma palese, questo atto immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

\*\*\*\*\*

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

**Allegato**

P. D.G. 22 del 06.02.2020

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**

**Premessa:**

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive il Comune di Assisi, in continuità coi precedenti Piani adottati, favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riguardo:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- allo studio e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
- alla facilitazione dell'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- alla promozione della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- alla tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- alla collaborazione con il CUG che proporrà all'Ente le esigenze e le azioni specifiche che riterrà avviare.

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.

Le **azioni positive**, pertanto, nascono come misure temporanee e 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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n.

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azione positive volte anche a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

La strategia delle azioni positive si occupa, pertanto, di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive, infatti, sono uno strumento operativo della politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs 198/2006), definisce le azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Il Comune di Assisi, consapevole dell'importanza di tale strumento, finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, 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. A tal proposito ha individuato quanto di seguito esposto.

#### ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio al **01/01/2020**, presenta il seguente quadro di riferimento:

INCARICO	DIPENDENTI		
	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
Segretario Generale	0	1	1
Dirigenti	1	2	3
Posizioni Organizzative	7	7	14

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

Responsabile Ufficio	7	1	8
Categoria D	15	8	23
Categoria C	41	16	57
Agenti Polizia Locale	8	12	20
Categoria B	11	26	37
Tempo determinato	1		1
Totale personale in servizio	91	73	164

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, tenendo conto della realtà e delle dimensioni dell'Ente, al fine di offrire la possibilità, a ciascuno dipendente, di poter svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa, attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei singoli cittadini. L'attuazione di queste politiche rappresenta oramai un'esigenza imprescindibile per le amministrazioni pubbliche, le quali debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e l'attuazione concreta del principio delle pari opportunità, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

#### **Art. 1 – Obiettivi**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

**Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

**Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

**Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

**Obiettivo 4.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

#### **Art. 2 - Ambiente di lavoro**

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

1. Il Comune di Assisi 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.

#### **Art. 3 - Assunzioni**

1. Il Comune di Assisi si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di entrambi i generi;
2. Nei concorsi e selezioni si applicano esclusivamente i criteri regolamentari e normativi legati al merito, escludendo qualsiasi ipotesi di privilegiare l'uno o l'altro sesso; a parità di merito tra un candidato donna e uno uomo, si applicano le preferenze previste dalla legge.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Assisi si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nelle progressioni di carriera e nell'attribuzione degli incarichi, il Comune di Assisi valorizza le attitudini e capacità personali in base alla professionalità ed al merito, escludendo qualsiasi ipotesi di scelta legata al genere di appartenenza.

#### **Art. 4 - Formazione**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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. A tal proposito il Comune di Assisi con l'istituzione della SIPA (Scuola Italiana di Pubblica Amministrazione), finalizzata alla formazione e all'aggiornamento professionale dei propri dipendenti e amministratori ed estesa anche ai dipendenti e agli amministratori dei vari Enti aderenti alla Scuola, di norma appartenenti al centro Italia, ha facilitato in maniera ancora più concreta tale possibilità, in quanto detti corsi di aggiornamento, vengono organizzati all'interno della propria sede comunale, avvalendosi della collaborazione di docenti di elevate qualità professionalità (magistrati, professori universitari, avvocati ecc.).
2. Inoltre 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

IL PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti

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.

**Art. 5 - Conciliazione e flessibilità orarie**

1. Il Comune di Assisi favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Il Comune favorisce, inoltre, 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 di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

**Art. 6 - Durata**

1. Il presente Piano ha durata triennale.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Assisi negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti.

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 PRESIDENTE DI SEDUTA

prof. ing. Stefania Proietti

IL SEGRETARIO GENERALE

dott. Fabrizio Proietti



## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. \_\_\_\_\_ del reg. Pubblicazione

Copia della presente deliberazione è pubblicata all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi.

con decorrenza dal 31.03.2020

L'incaricato del Servizio di pubblicazione

---

al 15.04.2020

L'incaricato del Servizio di pubblicazione

---

**IL DIRIGENTE**

---

---

Il presente provvedimento è stato comunicato ai signori capigruppo con prot. n. 16239 del 31.03.2020

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini di rito.