



COMUNE DI MISANO ADRIATICO

PROVINCIA DI RIMINI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020 - 2022 - NR. Progr. 124
AGGIORNAMENTO ANNO 2022

Data 15/10/2021

L'anno duemilaventuno questo giorno quindici del mese di ottobre alle ore 10:40 debitamente convocata si è riunita la Giunta Comunale nella solita sala delle adunanze.

Fatto l'appello risultano:

N.	Cognome e nome		Presente	Assente
1.	PICCIONI FABRIZIO	Presidente	X	
2.	MALPASSI MARIA ELENA	Vice Sindaco	X	
3.	UBALDINI MARCO	Assessore	X	
4.	VALENTINI FILIPPO	Assessore	X	
5.	TONINI MANUELA	Assessore	X	
6.	SCHIVARDI NICOLA	Assessore	X	

Verbalizza il Segretario Generale Dott. DAVIDE G. PRATICO'.

Il Sindaco Dott. FABRIZIO PICCIONI assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la discussione sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Pareri preventivi di cui all'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000

Il Responsabile del Settore FINANZIARIO E RISORSE UMANE

Per quanto concerne la regolarità tecnica ha espresso parere:

FAVOREVOLE in data 14/10/2021

Dott.ssa Debora Dionigi Fabbri

(firmato digitalmente ai sensi
dell'art. 1 lettera n del DPCM 22/02/2013)

Il Responsabile del Settore FINANZIARIO E RISORSE UMANE

Per quanto concerne la regolarità contabile ha espresso parere:

FAVOREVOLE in data 14/10/2021

Dott.ssa Debora Dionigi Fabbri

(firmato digitalmente ai sensi
dell'art. 1 lettera n del DPCM 22/02/2013)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 124 DEL 15/10/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020 - 2022 - AGGIORNAMENTO ANNO 2022

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 29/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2021-2023;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 08/01/2021 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021-2023, con l'assegnazione delle risorse e delle unità organizzative."

Premesso che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183 pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

Dato atto che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

Precisato, inoltre, che compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di Garanzia, rinnovato e costituito, ai sensi del novellato art. 57 del D.Lgs. 165/2001, con determina della responsabile del Personale n. 57 del 31/12/2015, è quello di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Rilevato che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, L. 10 aprile 1991, n. 125 recante: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" è il Piano delle azioni positive;

Visto l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246" che così recita: "...omissis.....i comuni predispongono piani 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale"

Visto l'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del predetto D.Lgs. n. 198/2006 il quale, in particolare, stabilisce, al c. 1, che *"Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, siano dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*;

Dato atto che lo scopo delle azioni positive consiste, in particolare (art. 42, c. 2, lett. d e f), nel:

"- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

-favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi";

Considerato che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Vista, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche"* che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive;

Ritenuto, pertanto, indispensabile procedere all'aggiornamento del Piano delle azioni positive che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, ha validità triennale (2020-2022);

Visti i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, di incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

Precisato che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

Dato atto, pertanto, che nell'ambito di un più ampio processo di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano triennale delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive al fine della rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e di disparità di trattamento tra uomini e donne,

garantendo, in tal modo, la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

Visto il precedente piano delle azioni positive 2020 – 2022 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 13/02/2020;

Considerato che nel Comune di Misano Adriatico non sono emerse criticità inerenti la discriminazione di genere sia nel triennio precedente che nel corso dell'anno 2020/2021 ;

Ritenuto, pertanto, necessario ed opportuno continuare anche per l'anno 2022 nel lavoro già avviato con il precedente piano considerate l'attualità e la validità delle azioni in esso individuate ed in particolare nelle attività di cui al Piano triennale delle azioni positive 2020-2022 - aggiornamento 2022 che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale **(Allegato "A")**;

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"*;

Vista la L. 4 novembre 2010, n. 183 recante *"Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;

Visto il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;

Visto il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267: *"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali"*;

Visti i vigenti CC.NN.LL. del comparto Funzioni Locali;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Dato atto che ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000, hanno espresso il loro parere preventivo, mediante firma elettronica qualificata (*art. 1 lettera n del DPCM 22/02/2013*), apposta sul programma gestionale, nei termini meglio dettagliati sulla prima pagina del presente documento:

- il responsabile del settore interessato per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il responsabile dei servizi finanziari per quanto concerne la regolarità contabile;

con votazione unanime e palese

DELIBERA

1) Di approvare, per le motivazioni di cui in narrativa, il Piano triennale delle azioni positive 2020-2022- aggiornamento 2022 che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale **(Allegato "A")**;

2) Di pubblicare il suddetto piano sul sito istituzionale del Comune nella sezione “Amministrazione Trasparente”;

Infine, stante l’urgenza

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime e palese

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267/2000.

Lì, 21 ottobre 2021

Il Segretario Generale

Dott. Davide G. Praticò *

Il Sindaco

Dott. Fabrizio Piccioni *

* documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.