



PROTOCOLLO

ORIGINALE

COPIA

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
n.35 del 08 Aprile 2024

OGGETTO:

ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

L'anno DUEMILAVENTIQUATTRO addi OTTO del mese di APRILE nella residenza municipale di Parete, alle ore 16:40 si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nei modi e termini di legge nelle persone dei signori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
PELLEGRINO VITO LUIGI	SINDACO	SI
FALCO MICHELE	VICE SINDACO	SI
SABATINO M. ROTONDA	ASSESSORE	SI
PAGANO D. EMILIANO	ASSESSORE	SI
FELICIELLO PIETRO	ASSESSORE	SI
CHIANESE M. ROTONDA	ASSESSORE	NO

Risulta assente: Chianese M.R.

Assiste il Segretario Generale dr. Marcello Laonigro, incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente, constatato il numero degli intervenuti, dichiara validamente costituita la Giunta Comunale e aperta la seduta.

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso il parere di competenza come segue:

In ordine alla regolarità tecnica:

- parere favorevole
 parere non favorevole
 parere irrilevante

Il Responsabile Area Amministrativa
f.to dr.ssa Teresa P. Cecoro

In ordine alla regolarità contabile:

- parere favorevole
 parere non favorevole
 parere irrilevante



IL SINDACO

PREMESSO CHE:

- l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro;
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, prevede che i comuni 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 sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette,

CONSIDERATO che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare,

VALUTATA la necessità di promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono trasversalmente vari settori dell'Ente;

DATO ATTO che:

- con Deliberazione di G.C. n. 24/2023 è stato approvato il Piano delle Azioni positive per il triennio 2023/2025;
- con Determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 136 del 23-03-2021 è stato istituito il C.U.G.;

RITENUTO necessario, per tutto quanto sopra, procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2024/2026, rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto



alle discriminazioni, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come disposto dalla normativa;

VISTO il D.Lgs. n.267/2000;

VISTO il D.Lgs. n.165/2001;

VISTO il D.Lgs. n.198/2006;

VISTO il D.Lgs. n.196/2000;

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

PROPONE

1. di adottare, per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono qui per integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026 individuato come allegato sub A) che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n.198/2006;
2. di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS.
3. di dare atto che il presente piano comporrà parte integrante e sostanziale del redigendo PIAO 2024/2026;
4. di pubblicare il presente Piano all'Albo Pretorio online e sul sito web dell'Ente.

Il Sindaco
f.to Arch. Vito Luigi Pellegrino



LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la riportata proposta di deliberazione a firma del Sindaco;

Ritenuta meritevole di approvazione;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile ex art. 49 del D.Lgs. n. 267/00;

con votazione unanime

DELIBERA

1. di approvare la proposta di deliberazione a firma del Sindaco, costituente parte integrante e motivo determinante della presente deliberazione, al cui contenuto integralmente si rinvia, ritenendola qui per interamente riscritta;
2. di dichiarare, con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



PARERE EX ART. 49 D.Lgs. 267/2000

ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 49 - sulla proposta di deliberazione sopra riportata il sottoscritto esprime il parere di cui al seguente prospetto:

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: FAVOREVOLE

Il Responsabile Area Amministrativa
f.to Dr.ssa Teresa P. Cecoro



COMUNE DI PARETE

Piano triennale delle azioni positive 2024/2026

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il principio delle pari opportunità come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Comune di Parete ha costituito (con determinazione n.136 del 23-03-2021) il proprio C.U.G., composto da n. 6 membri, individuati in forma paritaria tra entrambi i generi, tra i dipendenti dell'ente e delle organizzazioni sindacali loro rappresentative. Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire, le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Il presente Piano triennale delle azioni positive è stato approvato unanimemente dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e ha decorrenza dal 01-01-2022 per il triennio successivo.

DESCRIZIONI AZIONI

1. Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere, attraverso le seguenti azioni:

- a. Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).
- b. Attivare di un indirizzo di posta elettronica dedicato, affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso.
- c. Aderire a corsi di formazione per i componenti del Comitato (esteso anche ad eventuali altri dipendenti interessati) al fine di far acquisire le competenze necessarie per svolgere al meglio il loro ruolo.
- d. Richiedere alle biblioteche comunali l'acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti.

2. Attività di conoscenza della situazione di genere del personale dipendente tramite le seguenti azioni:

- a. Predisporre un'attività di raccolta dei dati finalizzata alla conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione del Comune, sulle tematiche del personale dipendente, con particolare



riferimento alla carriera giuridica ed economica (con particolare attenzione alle posizioni apicali). La raccolta dei dati permetterà di rendere nota la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente ed evidenziare ambiti in cui vi sono criticità, al fine di elaborare azioni positive mirate.

- b. Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.

3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, per fronteggiare situazioni di flessibilità di orario legate al disagio familiare, e su richiesta motivata del personale interessato, potranno essere autorizzate forme di flessibilità oraria (a recupero) per periodi di tempo limitati, senza necessità di richiesta di permesso breve:

- uscita anticipata fino alle ore 12:30;
- entrata posticipata fino alle ore 9:30.

4. Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

- a. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso:

- il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze;
- momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- b. Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

Calendario azioni positive

Obiettivo	Azioni Positive	Soggetti e uffici coinvolti	Anno/i del triennio
Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere	Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).	Ufficio Gestione Risorse Umane	2024
	Attivare di un indirizzo di posta elettronica dedicato, affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso.	Ufficio Gestione Risorse Umane	2024
	Aderire a corsi di formazione per i componenti del Comitato (esteso anche ad eventuali altri dipendenti interessati) al fine di far acquisire le competenze necessarie per svolgere al meglio il loro ruolo.	Componenti CUG	2024-2026
	Richiedere alle biblioteche comunali l'acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti.	Ufficio Patrimonio	2024



Attività di conoscenza della situazione di genere del personale dipendente	Predisporre un'attività di raccolta dei dati finalizzata alla conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione del Comune, sulle tematiche del personale dipendente, con particolare riferimento alla carriera giuridica ed economica (con particolare attenzione alle posizioni apicali). La raccolta dei dati permetterà di rendere nota la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente ed evidenziare ambiti in cui vi sono criticità, al fine di elaborare azioni positive mirate.	Ufficio Gestione Risorse Umane	2024
	Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.	Ufficio Gestione Risorse Umane	2024
Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	<ul style="list-style-type: none">- uscita anticipata fino alle ore 12:30;- entrata posticipata fino alle ore 09:30.	Tutti i dipendenti	2024
Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso: <ul style="list-style-type: none">- il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze;- momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.	Tutte le Aree	2024-2026
	Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.	Tutte le Aree	2024-2026



Il presente verbale viene così sottoscritto.

Il Sindaco
f.to Arch. Vito Luigi Pellegrino

Il Segretario Generale
f.to dr. Marcello Laonigro

Certificato di Pubblicazione

Albo pretorio n. _____

Certificasi dal sottoscritto, quale Responsabile dell'Area Amministrativa, che copia della presente deliberazione, in data odierna, è stata:

- pubblicata all'Albo Pretorio On-line dell'ente, nei modi e termini di legge;
- comunicata in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 17 comma 36 della Legge 127/97.

Parete, li _____

Il Resp Area Amm.va
f.to dr.ssa Teresa P. Cecoro

Attestazione di Esecutività

Il sottoscritto Segretario Generale, sulla scorta degli atti di ufficio, certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 08.04.2024

- perché dichiarata immediatamente eseguibile;
- perché decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione.

Parete, li _____

Il Segretario Generale
f.to dr. Marcello Laonigro

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Parete, li _____
