



Comune di Conca della Campania

*Decorato con Medaglia di Bronzo al Merito Civile
Provincia di Caserta*

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO E D'UFFICIO
DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N.79 DEL 18-11-2024**

**Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE. TRIENNIO
2024/2026.**

L'anno duemilaventiquattro il giorno diciotto del mese di novembre alle ore 11:34, in modalità mista, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

SIMONE DAVID LUCIO	SINDACO	A
DI CAPRIO ANTONIO	VICE SINDACO	P
Di SALVO ELISA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Dott. ANTONIO DI CAPRIO in qualità di VICE SINDACO assistito dal SEGRETARIO Dott. Alessandro Rivellini.

Il Segretario, partecipa alla seduta giuntale da remoto, ai sensi del Regolamento comunale per lo svolgimento delle sedute degli organi in modalità telematica, approvato con deliberazione di C.C. n. 17/2022.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

PREMESSO CHE:

- già l'art. 19 del CCNL Regioni-Autonomie Locali del 14 settembre 2000 prevede la costituzione del Comitato Pari Opportunità, avente la funzione di proporre misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità;
- l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha modificato l'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilendo che le Amministrazioni pubbliche devono costituire il "*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, il Comitato Pari Opportunità ed il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le

funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni legislative e regolamentari;

VISTA la deliberazione giuntale n. 76 del 31/10/2024 con la quale la Giunta comunale ha nominato quale presidente del C.U.G. l'Ing. Antonio Rossi;

VISTA la determina dell'Area Amministrativa n. 172 del 15/11/2024 con la quale si provvedeva alla costituzione del C.U.G.;

RITENUTO, pertanto necessario redigere ed approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026, sulle linee di indirizzo propositive dettate dal Comitato Unico di Garanzia;

PREMESSO CHE:

- la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;
- gli Enti locali, al pari delle altre Amministrazioni Pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni “...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne”, che il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 “Riforma Brunetta”, dalla legge 183/2010 “Collegato Lavoro” e da ultimo dalla Legge 215/2012 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”, fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, con la novità che per la finalità, perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico, di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse ed ancora che le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del mobbing che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;

- l'art. 21 del Collegato lavoro, interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: «1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;
- l'ulteriore intervento, dell'art. 21 del Collegato Lavoro, è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", all'interno di ciascuna amministrazione, 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, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- gli articoli: 1, comma 1 lettera c), ed art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 dispongono che le pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

VISTE le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

- art. 4. Comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive";
- art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che "Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa";
- art. 19 del CCNL del 14 9 2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001 che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;
- l'art. 8 del CCNL 22/01/2004 che sancisce, comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

PRESO ATTO che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

CONSIDERATO che l'Amministrazione intende dotarsi di un Piano di Azioni Positive, per il triennio 2024/2026, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

ACCLARATO CHE:

- il Piano triennale delle Azioni Positive sarà trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Campania, che renderà parere sul suddetto piano;
- il Piano triennale delle Azioni Positive sarà altresì trasmesso agli OSS per opportuna conoscenza;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica reso, ai sensi dell'art.49 comma 1 del D.Lgs.n.267/2000, dal Responsabile dell'Area Amministrativa;

DATO ATTO che l'adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio comunale e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

ACCERTATA la competenza della Giunta Comunale in ordine all'adozione del presente atto deliberativo ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il Piano allegato alla presente deliberazione;

VISTO il D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

VISTO lo Statuto Comunale;

PROPONE DI DELIBERARE

- 1) **DI RICHIAMARE** quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) **DI APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026;
- 3) **DI TRASMETTERE** il Piano triennale delle Azioni Positive alla Consigliera di Parità della Regione Campania, che renderà parere sul suddetto piano e agli OSS per opportuna conoscenza;
- 4) **DI DISPORRE** la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale nella sezione "Amministrazione Trasparente", dandone comunicazione a tutto il Personale;
- 5) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.lgs. 267/2000.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
Dott. ANTONIO DI CAPRIO

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data: 18-11-2024	Il Responsabile del servizio F.to dott. ANTONIO DI CAPRIO
------------------	---

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta dell'Area Amministrativa n. 79/2024 del 18/11/2024/Reg. Gen. Agli atti, sopra riportata;

VISTO il parere favorevole alla regolarità tecnica espressa dal responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, c.1 ed art. 147 c. 1 e 147 bis, c. 1 del D. Lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

Di approvare integralmente e per ogni effetto di legge, la proposta dell'Area Amministrativa n. 79/2024 del 18/11/2024/Reg. Generale agli atti, sopra riportata;

SUCCESSIVAMENTE

Stante l'urgenza di provvedere,
Con ulteriore e separata votazione unanime favorevole;

DELIBERA

Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL VICE SINDACO
f.to Dott. ANTONIO DI CAPRIO

IL SEGRETARIO
f.to Dott. ALESSANDRO RIVELLINI

È copia conforme all'originale.

Li, 20/11/2024

IL SEGRETARIO
DOTT. ALESSANDRO RIVELLINI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti di ufficio;

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata pubblicata ai sensi dell'art.124 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 in data odierna, per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art.32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n.69) ed è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari con nota n. 6507 del 20/11/2024 ai sensi dell'art.125, del D. Lgs. 267/2000.

Lì, 20/11/2024

IL MESSO COMUNALE
f.to Dott.ssa CLAUDIA LEPORE

ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

Che la presente deliberazione viene pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art.32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n.69) per 15 giorni consecutivi dal 20/11/2024 al 04/12/2024 ed è divenuta esecutiva,

ai sensi dell'art.134 della Legge 267/00, comma 4, per dichiarazione di immediata eseguibilità.

ai sensi dell'art.134, comma 3 della Legge n.267/00, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione – Atto non soggetto a controllo preventivo di legittimità.

Lì, 20/11/2024.

IL SEGRETARIO
f.to Dott. ALESSANDRO RIVELLINI