



COMUNE di TRAMUTOLA

Provincia di Potenza

~~~~~

## Copia di deliberazione

|                  |                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Delibera n: 25   | Oggetto: Piano delle azioni positive. Aggiornamento triennio 2024/2026. elettorali. |
| Data: 26/03/2024 |                                                                                     |

L'anno 2024 il giorno ventisei del mese di marzo alle ore 13,25 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Sigg.ri:

| COGNOME   | NOME          | CARICA              | PRESENTE | ASSENTE |
|-----------|---------------|---------------------|----------|---------|
| MAROTTA   | Luigi         | SINDACO             | X        |         |
| GRIECO    | Anna Maria    | Assessore/V.Sindaco | X        |         |
| DE MARCA  | Giancarlo     | Assessore           | X*       |         |
| D'ONOFRIO | Vito Antonio  | Assessore           | X        |         |
| LA SALVIA | Maria Carmela | Assessore           | X*       |         |

Presenti in aula n. 3

\*Gli assessori De Marca e La Salvia partecipano alla seduta in videoconferenza, art.2- comma 5- lettera a) dell'Appendice al Regolamento per il funzionamento del Consiglio comunale approvato con delibera consiliare n. 14 del 30/5/2022

Fra gli assenti risultano giustificati i signori: //

Assiste alla seduta il Segretario comunale, Dr.ssa Cinzia INNELLI.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato:

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

-il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

-il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;  
ai sensi dell'art. 49 comma 1 del T.U. 267/2000, hanno espresso parere favorevole.

# APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024-2026

## IL SINDACO, illustra la seguente proposta di deliberazione

### 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 23/5/2007 "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 Legge 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;

**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;

**Vista** la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

**VISTA** la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 13.01.10, dichiarata immediata eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. n. 267/2000, relativa all'approvazione del Regolamento Comunale del Comitato per le Pari Opportunità;

**VISTA** la Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 03/12/2021, relativa alla nomina dei componenti del Comitato per le Pari opportunità;

### CONSIDERATO altresì che:

- il Comitato per le Pari Opportunità con verbale in data 12.03.2023 sottoscritto all'unanimità dai componenti ha approvato la proposta del P.A.P. – triennio 2023/2025- con le indicazioni fornite dall'Ufficio della Consigliera;
- Con Nota prot. 3189 del 22/03/2024 la bozza di Piano è stato trasmesso all'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità – Dr.ssa Enrica Pipponzi- ;
- L'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità', con nota acquisita agli atti in data 26 marzo – prot. 3263- ha espresso parere favorevole sulla proposta del Piano;

**VISTO** il parere espresso ai sensi dell'art. 49 del T. U. Enti Locali, allegato alla presente proposta di Deliberazione;

**RITENUTO** dover procedere in merito;

### PROPONE DI:

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del provvedimento;
2. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive – aggiornamento per il triennio 2024-2026, individuato come allegato A) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
3. Trasmettere copia del presente atto al responsabile del Servizio Amministrativo per:
  - a) La pubblicazione all'Albo pretorio e sul sito Web istituzionale dell'Ente- Amministrazione Trasparente- sezione- Performance- benessere organizzativo;
  - b) Al Comitato Unico di Garanzia;
  - c) Alla Consigliera regionale Effettiva di Parità della Basilicata;
  - d) Alla r.s.u. aziendale.
4. Rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 T.U. 267/2000.

### Parere di regolarità tecnica

Il responsabile del servizio amministrativo per quanto attiene la regolarità tecnica, esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49, comma 1 del T.U. 267/2000 sulla sopracitata proposta di deliberazione.

Tramutola, li ~~26/03/2024~~ 26 MAR 2024

Achille CARAFFA  
Responsabile Servizio Amministrativo

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto responsabile del Servizio Contabile, ai sensi dell'art. 49, c. 1 del T.U. n.267/2000, esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente atto.

Tramutola, ~~26/03/2024~~ 26 MAR 2024  
Contabile

Il Resp. del Servizio

Rag. Saverio MERCADANTE

### LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA E VALUTATA** la su riportata proposta di deliberazione;

**VISTI** i pareri in ordine alla regolarità tecnica espressi ai sensi dell'art. 49 comma 1 del T.U. D.Lgs. N. 267/2000; ad unanimità di voti resi come per legge;

### DELIBERA

Di **approvare** la proposta di deliberazione nel testo sopra riportato.

Stante l'urgenza, con voto unanime espresso palesemente

### DELIBERA

Di **rendere** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. D.Lgs. n. 267/2000.



# COMUNE di TRAMUTOLA

Provincia di Potenza

Approvato con G.C. 25 del 26/03/2024

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE Aggiornamento TRIENNIO 2024-2026

Il presente Piano di azioni positive 2024-2026 è un documento programmatico che raccoglie le iniziative programmate da questo Ente per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per prevenire situazioni di malessere tra il personale nonché e per promuovere un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Pertanto, le iniziative previste dal presente documento costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale, contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta, incentivare la conciliazione famiglia/lavoro, promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro, sulla salute dei dipendenti.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il Piano rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente che impone alle amministrazioni pubbliche la predisposizione di Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Prima di descrivere il contesto organizzativo del Comune di Tramutola, si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

- D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, definisce le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. Nello specifico sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
- Decreto Legislativo n. 165/2001, all'art.57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 4 2010 n. 183, stabilisce che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno

- direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
- Decreto Legislativo n. 165/2001, all'art.57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 4 2010 n. 183, stabilisce che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto.

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questo Ente, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, ed in prosecuzione delle azioni già intraprese nel precedente piano, ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 con delibera di G.C. n. 3 del 25/01/2023.

Ai sensi e per gli effetti della Direttiva n.2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, si procede con il presente documento all'aggiornamento annuale del Piano.

Prima di presentare in forma analitica le singole azioni, si ritiene utile riportare alcuni dati sintetici relativi al contesto organizzativo del personale del Comune di Tramutola

#### **PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO**

La dotazione organica del Comune di Tramutola presenta il seguente quadro di confronto tra la situazione di uomini e donne, comprensiva dei lavoratori a tempo determinato, indeterminato, delle Posizioni Organizzative e del Segretario Generale:

totale personale dipendente: n. 15

donne: n. 5

uomini: n. 10

Il personale è così suddiviso:

| <b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b> | <b>DONNE</b> | <b>UOMINI</b> | <b>TOTALE</b> |
|--------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| Segretario Generale            | 1            | 0             | 1             |
| Area Amministrativa            | 2            | 4             | 6             |
| Area Tecnica                   | 1            | 3             | 4             |
| Area Contabile                 | 1            | 1             | 2             |
| Polizia Locale                 | 0            | 2             | 2             |

Il personale è così suddiviso per categoria:

| CATEGORIA | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|-----------|-------|--------|--------|
| D3        | 0     | 1      | 1      |
| D1        | 2     | 5      | 7      |
| C         | 1     | 3      | 4      |
| B3        | 0     | 0      | 0      |
| B1        | 1     | 1      | 2      |

Per quanto riguarda la scelta del part-time la situazione è la seguente:

| PERSONALE   | DONNE | UOMINI |
|-------------|-------|--------|
| tempo pieno | 2     | 9      |
| part-time   | 1     | 0      |

## PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli **obiettivi** di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), anche attraverso l'organizzazione di giornate dedicate alla formazione specifica.**

*Azioni:*

*-Possibilità di effettuare attività formative, con docenti esperti in materia, destinati sia ai membri titolari che supplenti del C.U.G.*

- Attivazione dei contatti con altri C.U.G. per la condivisione delle esperienze e delle buone prassi.**

*Azioni:*

*-Partecipazione a tavoli inter-istituzionali di programmazione e relazione di interventi specifici.*

- Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa ( L. 81/2017 e art.14 L. 124/2015, legge**

4/2021)

Azioni:

- Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile ( smart working)
- Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità);
- Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

- **Promozione della cultura di genere**

**SOTTOBIETTIVI:**

- 1.Valorizzare la differenza di genere;
- 2. Sensibilizzare sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;
- 3. Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.

Azioni:

- *Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro;*
- *Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari opportunità e sul tema delle violenze, molestie e molestie sessuali;*
- *Sul sito istituzionale è inserito anche un banner per il collegamento al link istituzionale dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it) al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere*

### **Aggiornamento e Monitoraggio**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo. Lo stesso sarà aggiornato annualmente.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità del medesimo.

Il Comune di Tramutola, acquisiti i necessari pareri previsti dalla normativa vigente, provvederà ad attuare le attività previste dal presente Piano con l'ausilio delle strutture amministrative interessate, nella consapevolezza che la rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro costituisce un obiettivo primario dell'attività della Pubblica Amministrazione.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale interessato al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

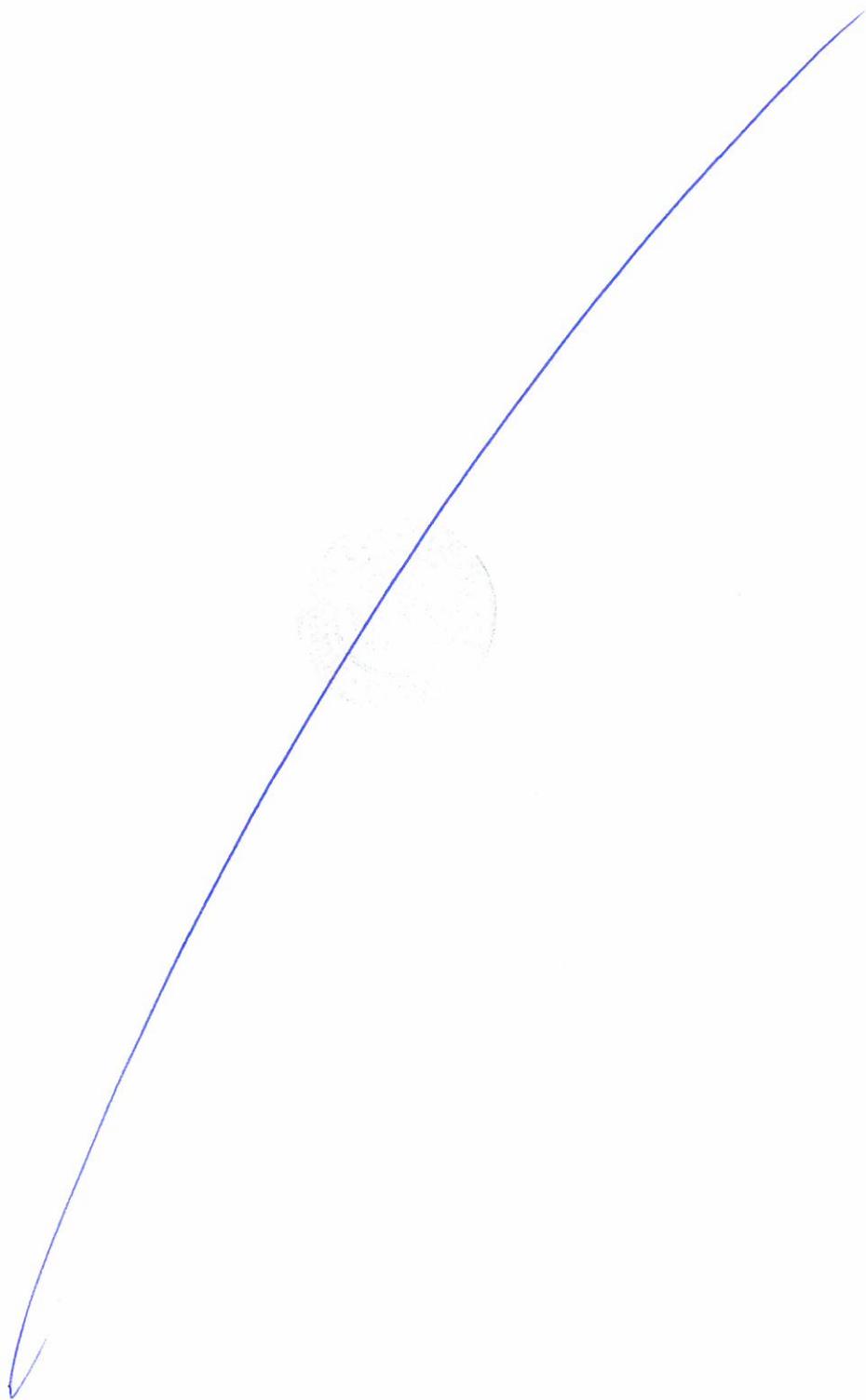
### **Conclusioni**

Le attività di informazione, formazione e aggiornamento risultano essenziali al fine di promuovere

all'interno del contesto lavorativo del Comune di Tramutola la conoscenza della normativa in materia e la cultura delle pari opportunità, da attuare anche attraverso la sensibilizzazione del personale e la sperimentazione di iniziative di conciliazione dei tempi di cura familiare e lavorativa.

Il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2023 - 2025 rappresenta l'opportunità per l'Amministrazione di continuare a sperimentare l'attuazione di programmi individuati con specifico riferimento alla realizzazione delle pari opportunità di genere e destinati in concreto a migliorare il benessere organizzativo.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line, sul sito web dell'Ente nella sezione " Amministrazione Trasparente" e inviato in formato elettronico a tutti i dipendenti.



Approvato e sottoscritto:

Il Segretario Comunale  
F.to: Dr. ssa Cinzia INNELLI

Il Sindaco  
F.to: Dr. Luigi MAROTTA

Il sottoscritto Messo Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è affissa oggi 29 MAR. 2024 all'albo Pretorio Comunale e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al 13 APR. 2024 come prescritto dall'art. 124, primo comma, del T.U. 18/08/2000, n° 267.

Dalla residenza Comunale, li 29 MAR. 2024

Il Messo Comunale  
F.to: Sig.ra Maria MANIERI  
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO  
Caraffa Achille

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio

CERTIFICA

Che la presente deliberazione:  
E' stata comunicata, con lettera n° 3436, in data 29 MAR. 2024 ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art.125, comma 1 del T.U. 267/2000;

E' stata, altresì, comunicata con stessa lettera e data al Prefetto ai sensi dell'art.135 del T.U. 267/2000.

E' divenuta esecutiva il giorno 29 MAR. 2024

perché dichiarata immediatamente eseguibile ( art. 134, comma 4 del T.U. 267/2000);

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3 del T.U. 267/2000);

Dalla residenza comunale, li 29 MAR. 2024

Il Segretario Comunale  
f.to Dr.ssa Cinzia INNELLI

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla residenza municipale, li 29 MAR. 2024



Il Segretario Comunale  
Dr.ssa Cinzia INNELLI

*Cinzia Innelly*