



# COMUNE di MONGRASSANO

(PROVINCIA DI COSENZA)

## BASHKIA E MUNGRASANËS

(PROVINÇA E KOSENXËS)

### DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>N. 73</b>  <b>DATA 10/11/2021</b>	<b>OGGETTO:</b> Approvazione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246".
--	--

L'anno **DUEMILAVENTUNO**, il giorno dieci, del mese di novembre, alle ore **08:30** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

MARIANI Ferruccio	SINDACO	PRESENTE
SACCO Giuseppe	VICE-SINDACO	PRESENTE
FALCO Luca Antonio	ASSESSORE	PRESENTE

Partecipa alla seduta il Segretario comunale Dott.ssa Santa Rosaria ALGIERI.

Assume la presidenza Avv. Ferruccio MARIANI in qualità di Sindaco, il quale, 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 Decreto Legislativo n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;

**RILEVATO** che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**VISTO** l’art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni;

**VISTO** l’art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 : “*ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici....., 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’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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.*”

**VISTA** la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

**CONSIDERATO** che in caso di mancato adempimento, viene applicata la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001;

**PRECISATO** che l’adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**PRESA VISIONE** del documento Piano azioni positive per il triennio 2022/2024 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

**DATO ATTO** che la dotazione organica del Comune di Mongrassano è suddivisa in 3 settori:

- Settore Affari Generali-Amministrativo-Servizi Sociali
- Settore Tecnico Manutentivo
- Settore n. 3 Finanziario ( il responsabile è donna)

**CONSIDERATO** che la presente deliberazione non comporta alcun onere di spesa a carico dell’Ente;

**VISTO** il vigente Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

**VISTO** il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;

**VISTO** il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

**ACQUISITI** i prescritti pareri di regolarità tecnica espressi dal Responsabile Settore Affari Generali;  
Con votazione favorevole unanime

### DELIBERA

**1. DI RICHIAMARE** la narrativa che precede come parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

**2. DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

**3. DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente.

**4. DI TRASMETTERE** la presente delibera alle OO.SS, alle RR.SS.UU, alla consigliera nazionale e alla consigliera regionale delle pari opportunità;

**5. DI PUBBLICARE** il presente Piano sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

successivamente

### **LA GIUNTA COMUNALE**

l'urgenza, con separata unanime votazione

### **DELIBERA**

1. Di dichiarare, vista l'urgenza di provvedere con voti unanimi il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto,

**IL PRESIDENTE**

F.to Avv.to Ferruccio MARIANI

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dott.ssa Santa Rosaria ALGIERI



**Comune di Mongrassano**  
**Provincia di Cosenza**

**Pareri proposta di deliberazione della Giunta Comunale.**

**Oggetto:** Approvazione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246".

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Dlgs n. 267 del 18/08/2000 si esprime parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione e si attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Mongrassano, li 10.11.2021

*Il Responsabile del Servizio Amministrativo*  
*F.to Giuseppe Sacco*

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Dlgs n. 267 del 18/08/2000 – si esprime parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione e si attesta la regolarità contabile.

Mongrassano, li \_\_\_\_\_

*Il Responsabile del Servizio Finanziario*  
*F.to D.ssa Maria Tenuta*

**PARERE DI COPERTUTA FINANZIARIA**

Ai sensi dell'art. 153 comma 5 del Dlgs n. 267 del 18/08/2000 – si attesta la relativa copertura finanziaria.

Mongrassano, li \_\_\_\_\_

*Il Responsabile del Servizio Finanziario*  
*F.to D.ssa Maria Tenuta*

**NON COMPORTA SPESA**

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, in qualità di Responsabile del Servizio Finanziario, attesta che la delibera in oggetto non necessita del parere contabile in quanto il suddetto provvedimento non comporta riflessi né diretti né indiretti sulla situazione economico-finanziaria e sul patrimonio dell'Ente.

**PUBBLICAZIONE N.**

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio;

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno 24.11.2021 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1 D. Lgs. 267/2000).

Dalla Residenza Municipale, li 24.11.2021

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to Ing. Albenso Caparelli

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio;

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione:

È stata trasmessa in elenco in data 24.11.2021 prot. n. 6867 ai Capigruppo consiliari (art.125, comma 1, D.Lgs.267/00);

Dalla Residenza Municipale, li 24.11.2021

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to Ing. Albenso Caparelli

**IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE**

**ATTESTA**

Che la presente Deliberazione:

è divenuta esecutiva il giorno 10.11.2021

- essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile;
- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000).

Dalla Residenza Municipale, li 24.11.2021

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to Ing. Albenso Caparelli

**E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.**

Mongrassano, li 24.11.2021

Il Responsabile della Pubblicazione  
Ing. Albenso Caparelli





## **Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P) per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro 2022 – 2024**

**Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 10/11/2021**

- 1) Premessa**
- 2) Obiettivi e Azioni**
- 3) Attuazione e durata**
- 4) Monitoraggio**
- 5) Comunicazione e informazione**
- 6) Fonti normative**

### **1) PREMESSA**

Le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità 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 alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la *“rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

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

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità. Secondo quanto disposto da tale quadro normativo, 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. Il Comune di Mongrassano è consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità ed 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 dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Con la direttiva n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019, in vigore dal 07.08.2019, sono state adeguate e modificate le precedenti indicazioni sull'argomento, tra cui la direttiva del 2011, prevedendo, in particolare *che "In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato ... ogni anno, anche come allegato al Piano della performance"*.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Mongrassano predisposto per il triennio 2022 – 2024 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità ed è allegato al Piano della Performance.

Per i dati di contesto, aggiornati all'anno di riferimento, si rinvia alle premesse del detto Piano.

## **2) OBIETTIVI E AZIONI**

### **MACRO-OBIETTIVO 1**

#### **AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA**

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto
- forma di discriminazioni.
- **Il Comune di Mongrassano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:**
  - favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendenti possa liberamente
  - rivolgersi a diversi soggetti: responsabile servizio Personale, Segretario Generale;
  - coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate.



## **MACRO –OBIETTIVO 2**

### **AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'**

o garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;  
o promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

**Il Comune di Mongrassano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:**

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere
- adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

## **MACRO- OBIETTIVO 3**

### **AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO**

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

**Il Comune di Mongrassano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:**

- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate, nel Comune di Mongrassano in prevalenza dal personale femminile;
- favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;
- favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con gli altri enti pubblici del territorio provinciale.

**MACRO- OBIETTIVO 4**

**IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING**

- avviare forme di telelavoro e smart-working nel periodo di emergenza Covid-19 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza;

- assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc),

**Il Comune di ..... si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:**

- acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- ridefinire le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;
- adeguare i propri sistemi di controllo interno in modo che siano compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;
- definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.

### **3) ATTUAZIONE E DURATA**

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Mongrassano sarà realizzato con la collaborazione fra più Assessorati e Settori dell'Amministrazione Comunale. Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di adozione e, come già in precedenza citato, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poter aggiornare, correggere e sviluppare gli obiettivi e le metodologie adottate. Il Piano potrà quindi essere oggetto di revisione ed aggiornamento continuo.

### **4) MONITORAGGIO**

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive è svolta mediante:

- la realizzazione di incontri tra i vari uffici del Comune con lo scopo di esercitare un controllo sul processo attivato e di misurare l'impatto delle azioni poste in atto.

### **5) PUBBLICITA' E DIFFUSIONE**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, è pubblicato in sul sito istituzionale

Saranno inoltre organizzati, a richiesta, incontri di presentazione e condivisione con il personale per illustrare le azioni previste e, durante i tre anni di attuazione i report di monitoraggio.

## **6) LE FONTI NORMATIVE**

- \_ Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- \_ D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- \_ D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- \_ D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”
- \_ Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- \_ 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”
- \_ D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- \_ D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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”
- \_ Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe 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”
- \_ Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- \_ Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- \_ Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” (Jobs Act)
- \_ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)