

COMUNE DI PAUPISI

Provincia di Benevento

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 6

Del 21-01-2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2022 - 2024

L'anno duemilaventidue e questo giorno ventuno del mese di gennaio alle ore 13:55 nella sede comunale, si è riunita la Giunta comunale convocata nelle forme di legge.
Presiede l'adunanza il ANTONIO COLETTA nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

	Presenti/Assenti
1. ANTONIO COLETTA	Presente
2. GIANCAMILLO MORELLI	Presente
3. ROSARIA COLANGELO	Assente
TOTALE.....n.	Presenti= 2 Assenti= 1

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett.a), del D. lgs 18/08/2000, n.267 il **Segretario Comunale Dott.ssa Anna Zollo**.

Il sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

PARERI RESI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AI SENSI ART. 49 E 151 d. Lgs. 18.8.2000 n. 267

Si esprime parere favorevole di regolarità contabile.

Si attesta la copertura finanziaria della spesa.

Il Responsabile del SETTORE ECON.-FINANZ.-TRIB.
F.to Rag. FRANCESCO ANTONIO IANNELLA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

Il Responsabile del settore SETTORE AMMINISTR.-DEMOGRAF.
F.to GIANCAMILLO MORELLI

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 7, comma 1, del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, stabilisce che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed 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, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro";
- l'art. 7, comma 1, dello stesso decreto dispone che "le pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo";

VISTO l'art. 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";

VISTO il D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante la "*Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17.05.1999 n. 144*" e, in particolare, l'art. 7, comma 5, il quale prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, c.d. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246, che, all'art. 48, prevede espressamente l'obbligo di redazione dei Piani triennali di azioni positive;

VISTA la direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";

RILEVATO CHE questo ente deve obbligatoriamente provvedere alla adozione del piano triennale delle azioni positive, di cui all'art. 48 del citato D. Lgs. 198/2006;

VISTO l'allegato piano di azioni positive relativo al periodo 2021-2022-2023 che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;

RITENUTO il predetto piano meritevole di approvazione;

VISTO il vigente Statuto comunale;

DATO ATTO CHE sulla proposta della presente deliberazione il Responsabile del Servizio competente ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge

D E L I B E R A

1. **di recepire** la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. **di approvare** il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2022-2023-2024 ai sensi del D.L.gs 196/2000 e del D.Lgs. 198/2006, che viene allegato alla presente deliberazione come parte integrante;
3. **di pubblicare**, altresì, la presente deliberazione sul sito istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente";
4. **di dichiarare**, con separata votazione unanime favorevole espressa nei modi e termini di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del Decreto Legislativo 267/2000. –

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

ANNI 2022-2023-2024

(art. 7, comma 5, D.Lgs. 196/2000 e art. 48 D.Lgs. 198/2006)

Premessa

Il D.Lgs. 196/2000 ed il D.Lgs. 198/2006 prevedono che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lettera c, D.Lgs. 165/2001).

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, ai sensi del quale gli Enti inadempienti non possono assumere nuovo personale.

Con la direttiva del 23.05.2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", le Pubbliche Amministrazioni vengono chiamate a dare attuazione a quanto stabilito dal legislatore.

Obiettivi

Gli obiettivi che il Comune di Paupisi si propone di raggiungere si ispirano ai seguenti principi:

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

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere, come valore fondamentale da tutelare, il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative, soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

Attualmente sono in servizio presso il comune di Paupisi n. 5 dipendenti a tempo pieno e indeterminato ed 1 dipendente in regime di convenzione tra enti ai sensi dell'art. 14 CCNL del 22.01.2004 a tempo parziale e determinato;

Distribuzione del personale attuale per genere tra le varie Categorie

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente di servizio a tempo indeterminato alla data del 21/01/2022, presente il seguente quadro di raffronto di uomini e donne:

Dipendenti Categoria D Categoria C Categoria B Categoria A

Uomini	2	3	0	0
Donne	0	1	0	0

Totale donne 1 Totale uomini 5

Al totale delle donne va aggiunto il Segretario Comunale attualmente in servizio presso l'Ente.

Per quanto riguarda l'area delle **Responsabilità dei settori**, la situazione è la seguente:

Responsabilità settori Donne Uomini

Numero **0** **3**

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

1. Descrizione intervento: ASSUNZIONI

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

Azioni positive

1. Il Comune di Paupisi si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Paupisi valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
5. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

2. Descrizione intervento: FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, quest'ultima nel rispetto delle vigenti normative in materia;

Azioni positive

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

3. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

3. Descrizione intervento: Conciliazione e flessibilità orarie.

Obiettivo: Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

Azioni positive

1. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
2. Concedere, quando possibile, la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;
3. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio.

4. Descrizione intervento: AMBIENTE DI LAVORO

Obiettivo: Tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Azioni positive.

1. Garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti ed atteggiamenti miranti ad avvilire o a discriminare i dipendenti, i qualsiasi forma di manifestazione.

5. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azioni positive

1. Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.
2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazioni di genere.

Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

1. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente";
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Paupisi, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

3. Nel periodo di vigenza del Piano triennale saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e / o possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Riferimenti normativi.

- D.Lgs. n. 196/2000 “disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge n. 144/1999”;
- D.Lgs. n. 165/2001 “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 legge 183/2010 “collegato lavoro”;
- D.Lgs. n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” ;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” ;
- D.Lgs. n. 5/2010 “attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to ANTONIO COLETTA

IL Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Anna Zollo

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Paupisi li, 24-01-2022

IL Segretario Comunale
Dott.ssa Anna Zollo

N 40

REGISTRO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata affissa all'ALBO PRETORIO in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi come previsto dall'art.124, comma 1° del D. Lgs n. 267/2000.

Paupisi li 24-01-2022

IL RESPONSABILE DELL'ALBO
f.to Dott.ssa Anna Zollo

È stata trasmessa in elenco con prot. n. 538 in data 24-01-2022 ai capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125 D.Lgs n.267/2000.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 21-01-2022

perché dichiarata immediatamente eseguibile (*art. 134, comma 4, D. Lgs. n.267/2000*)
18.08.2000 n.267;

decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (*art. 134, comma 3, D.Lgs. n.267/2000*)

Paupisi li 24-01-2022

IL Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Anna Zollo