



COMUNE DI LUZZI
Provincia di Cosenza

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 69

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

L'anno **Duemilaventidue** addì Tredici del mese di **luglio**, alle ore **13,30** in Luzzi nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco, Geom. Umberto Federico. Sono presenti:

N.	Cognome, nome e qualifica	Pres	Ass	N.	Cognome, nome e qualifica	Pre	Ass
1	Umberto Federico Sindaco	SI		4	Mario Murano Assessore	SI	
2	Graziella D'Acri Vice Sindaco	SI		5	Danilo Francesco D'Andrea Assessore		SI
3	Maria Leone Assessore		SI	6			

Assiste il Segretario Comunale, Dott. Gianpaolo Santopaolo

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";

Richiamato l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Vista la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Visto l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno *mobbing*;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2022 – 2024 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.Lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica (art. 49 del D.lgs 267/2000) rilasciato dal Responsabile del Settore Affari Istituzionali sulla base dei seguenti presupposti:

- Rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti dell'Ente;
- Correttezza e regolarità del procedure;
- Correttezza formale nella redazione dell'atto;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta oneri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio dell'ente e pertanto non necessita del parere di regolarità contabile;

Visti:

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “*Adozioni e finalità delle azioni positive*”;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

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

Visto lo Statuto Comunale;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. **di approvare**, ai sensi dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2022 – 2024, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. **di trasmettere** la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità e alla Consigliera Provinciale di Parità;
3. **Di disporre** che il presente atto venga pubblicato all'albo pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n.69 e successive modificazioni e integrazioni, nonché del vigente regolamento comunale;
4. **Di disporre**, altresì, che copia del presente atto sia trasmesso, a cura dell'Ufficio di Segreteria Generale, anche mediante procedura informatica, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza ai Capigruppo Consiliari, per espresso volere della Giunta Comunale.

Infine la Giunta comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Gianpaolo SANTOPAULO

IL SINDACO
F.to Geom. Umberto FEDERICO

*Si rende parere favorevole in ordine
alla REGOLARITA' TECNICA
sulla riportata proposta di
deliberazione (art.49 D.Lgs.n.267/2000)
Il RESP. DEL SETTORE AA.II.
F.to Rag. Marilena PALERMO*

*Si rende parere favorevole in ordine
alla REGOLARITA' CONTABILE
sulla riportata proposta di
deliberazione (art.49 D.Lgs.n.267/2000)
Il RESPONSABILE DEL SETTORE
BILANCIO e PRO. FIN.*

Il sottoscritto Segretario Generale

VISTO il D.Lgs. 18/8/ 2000 n. 267 ed in particolare l'art. 140;
VISTI gli atti d' Ufficio,

ATTESTA che la presente deliberazione

E' STATA PUBBLICATA, mediante affissione all'Albo Pretorio on – line ,

per 15 giorni consecutivi dal 28/07/2022 al 12/08/2022
(art. 124, 2° c., D.Lgs. n. 267 /2000)

E' STATA RIMESSA, in elenco ai Capigruppo Consiliari, contestualmente
alla affissione all'Albo, con nota n. 8556/2022 del 28/07/2022
(art. 125 D.Lgs. n. 267/2000)

- E' STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA
(art. 134, 4°c.,D.Lgs.267/2000)
- E' DIVENUTA ESECUTIVA trascorsi 10 gg. dalla sua pubblicazione
(art. 134, 3°c., D.Lgs n.267/2000)

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Gianpaolo SANTOPAULO

E' COPIA CONFORME all'ORIGINALE
e si rilascia in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.

SANTOPAULO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Gianpaolo

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI LUZZI (2022 - 2024)

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che si propone di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal D. Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” e come operativamente delineato dalla Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità.

Il Codice delle pari opportunità definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

Le azioni positive hanno, in generale, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di 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 che indiretta, e “**temporanee**” in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento.

In particolare, nel caso del Comune di Luzzi, si collocano tutte quelle azioni che riconoscono e favoriscono nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita volte a conciliare o meglio, ad armonizzazione lavoro professionale e familiare tanto più in un contesto nel quale, nel triennio interessato, ci sarà una notevole ricambio generazionale collegato anche all’inserimento di nuove unità professionali dall’esterno.

La Direttiva del 23 maggio 2007, tra l’altro, afferma che l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone

e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, senza diminuire l'attenzione sulle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non si pongono solo come mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi ma hanno la finalità di promuovere e sanare ogni altro tipo di discriminazione lavorativa e per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Autorevoli studi, fondanti i contenuti delle Direttive europee in tal senso, hanno acclarato che la valorizzazione professionale e il benessere organizzativo, elementi essenziali per la realizzazione delle pari opportunità, accrescono l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese.

Tanto considerato, il Comune di Luzzi ha modificato i principi ispiratori del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi secondo le succitate normative ed ha avviato, altresì, l'iter della nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che si pone come istituto di alta democrazia e di efficientamento della macchina amministrativa.

OBIETTIVI

Ora il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 del Comune di Luzzi, come indicato nel piano relativo al triennio 2021/2023 ricomprende i seguenti obiettivi generali:

- 1) Pari Opportunità
- 2) Benessere Organizzativo
- 3) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Per quanto riguarda le **pari opportunità**, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. Il riferimento normativo è l'art. 14 della legge n. 124/2015 e la successiva direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017.

Esaminando lo specifico contesto del Comune di Luzzi emerge la coesistenza di due tipologie di situazioni che meritano azioni positive mirate: a) l'esistenza di un innalzamento dell'età media dei dipendenti, causato dallo slittamento dell'età pensionabile, che costringe lavoratori di mezza età a farsi direttamente carico delle attività di cura di figli e genitori anziani; b) unità lavorative di più giovane età che potrebbero essere interessate da azioni volte a facilitare la gestione della genitorialità e della scolarità dei figli.

Nella consapevolezza che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività, questo ente applicherà i vari istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti del personale che ne farà richiesta, temperando le esigenze della persona con quelle di funzionalità dell'Amministrazione e ispirandosi a criteri di equità e imparzialità.

Tutto ciò in un'ottica di trasversalità tra i generi e senza trascurare il necessario investimento culturale e formativo per colmare il digital gap tra i dipendenti più giovani e quelli più anziani.

Dunque, oltre alla flessibilità, anche la formazione sarà uno strumento essenziale per la realizzazione di questi obiettivi.

Il **benessere organizzativo** è un concetto ampio e complesso che può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'ente sia in materia di gestione delle persone che di decisioni e azioni assunte quotidianamente, secondo le linee gerarchiche dell'organigramma vigente, in termini di comunicazione, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto. In questo caso l'obiettivo potrà essere raggiunto favorendo una sempre maggiore circolazione delle informazioni ed una gestione più collaborativa e partecipativa che rafforzerà le motivazioni intrinseche ed il senso di appartenenza all'organizzazione.

In tal senso la programmazione del fabbisogno di personale ha effettuato la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione per coniugarle ed integrarle con le funzioni e competenze mancanti. Tale analisi, se correttamente effettuata, consentirà di valorizzare il potenziale inespresso, di attingere a nuove professionalità, di facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione.

La rilevazione del benessere organizzativo potrà essere rilevata attraverso l'apporto e la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia.

Nell'ambito del **contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica** l'azione sarà tesa a diffondere tra il personale tutte le informazioni relative ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici contenute nel nostro ordinamento giuridico.

In tal senso la elaborazione di un codice di condotta, indirizzato ad individuare ed a rimuovere operativamente le discriminazioni e le violenze di qualsiasi genere, e la sua diffusione tra il personale sarà un primo passo verso l'acquisizione di una nuova consapevolezza dei propri diritti e altresì consentirà di sensibilizzare non solo i dipendenti ma anche gli stakeholder su problematiche ampiamente sottovalutate ma che hanno un elevato impatto sull'efficienza dell'organizzazione.

Utilizzando le competenze del CUG si potrebbe avviare una sorta di sportello di segnalazione, ascolto e conciliazione rispetto a eventuali discriminazioni all'interno dell'ente.

Per tutto quanto non diversamente precisato le azioni positive del Comune di Luzzi per il triennio in esame saranno ispirate:

1. alla tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. alla garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. alla tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
4. allo sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. alla promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza

di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

Alla pratica realizzazione degli obiettivi che si propone il presente Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024 concorrono, secondo le indicazioni normative ed europee, la formazione, la flessibilità lavorativa e, attese le nuove immissioni in servizio, la predisposizione di percorsi di carriera e di sviluppo professionale finalizzati, ove necessario, a riequilibrare la parità di genere.

L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 01/01/2022 e di n. 50 unità compreso il Segretario Generale e presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO SITUAZIONE AL 1 GENNAIO 2022

CATEGORIA	GENERE	FASCIA DI ETA'				TOTALE	% SUL TOT
		FINO A 35	DA 36 A 45	DA 46 A 55	DA 56		
CATEG. A	F			2		2	
	M		1	7	6	14	
CATEG. B	F				1	1	
	M				9	9	
CATEG. C	F			2	3	5	
	M			4	6	10	
CATEG. D	F			3	4	7	
	M				1	1	
SEGRETARIO	M				1	1	
TOTALE F						15	30,00
TOTALE M						35	70,00
TOT.COMPL						50	100,00

Il quadro descrittivo sembrerebbe far emergere uno squilibrio nella rappresentanza di genere ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

In realtà, si evidenzia una maggiore presenza femminile soprattutto tra le categorie medio-alte (C e D) e minore tra le categorie più basse, che però sono in numero maggiore. Queste ultime sono relative a personale, prevalentemente, utilizzato all'esterno che, proprio per la tipologia di mansioni ha una caratterizzazione prevalentemente maschile.

La suddivisione per fasce di età ha evidenziato l'alta età media dei dipendenti in servizio che necessita delle seguenti azioni prioritarie e contestuali:

- programmazione del fabbisogno di personale sia per sostituire i dipendenti collocati a riposo che per consentire l'immissione di nuove professionalità maggiormente adeguate a sopperire alle esigenze digitali/informatiche del sistema amministrativo;
- possibilità di accesso ad una formazione professionale generale e specifica per il profilo professionale ricoperto. In particolare, attesa l'età media del personale, ci si pone l'obiettivo di puntare alla creazione di competenze informatiche e/o digitali;
- promuovere le pari opportunità ed il superamento di condizioni di svantaggio, anche specifiche, tra la vita familiare e lavorativa favorendo l'utilizzo di tempi di lavoro flessibili.

Infine, sia con la modifica al Regolamento degli Uffici e dei Servizi, adottata con deliberazione della giunta comunale n. 68 del 30 maggio 2019, che con il presente Piano si intendono improntare tutte le attività relative alle assunzioni di personale, alle progressioni di carriera, agli incentivi economici previsti dai contratti di lavoro e dalle norme di legge, alla formazione professionale, alla flessibilità dei tempi di lavoro ecc. ai principi di pari opportunità e non discriminazione.

Altresì l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia, con delibera della giunta comunale n. 69 del 30 maggio 2019, si pone come ulteriore elemento di passaggio per l'attuazione operativa dei principi di democrazia, trasparenza e tutela generale di tutti i lavoratori anche da qualunque forma di violenza morale e psicologica.

Il Comitato Unico di Garanzia si porrà, inoltre, come punto di riferimento, normativo ed operativo, all'adeguamento annuale del Piano delle Azioni Positive alle buone prassi in tema di pari opportunità, superamento delle discriminazioni e delle violenze di qualunque genere sul luogo di lavoro.

Con la collaborazione del CUG si procederà anche ad approvare un codice di condotta in materia di discriminazione, malessere lavorativo, molestie, mobbing e straining.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio, anche con la collaborazione del CUG, dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Cosenza e alla Consigliera nazionale e provinciale di parità.