

| | | |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Publicata all'Albo Pretorio | Trasmessa alla Prefettura | Comunicata ai Capigruppo |
| Il 05-04-2022 | Il _____ | Il 05-04-22 |
| Reg. N. 137 | Prot. _____ | Prot. 1561 |

COMUNE DI SCAPOLI

(Provincia di Isernia)

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 52 Del 19-11-21

Oggetto:
**APROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024 IN
MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'**

L'anno duemilaventuno addì diciannove del mese di novembre dalle ore 13:15 in cont., in modalità "audio-videoconferenza".

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente ordinamento delle autonomie locali vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

| | | |
|-------------------------|---------------------|----------|
| Sparacino Renato | Sindaco | A |
| RICCI EMILIO | Vice Sindaco | P |
| RUFO ANGELO | Assessore | P |

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

Partecipa all'adunanza il **SEGRETARIO COMUNALE ALLOCATI UGO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **RICCI EMILIO** in qualità di Vice Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

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.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE

✓ l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla Legge 4/11/2010, n. 183, pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire 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 e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

✓ è compito delle Pubbliche Amministrazioni, anche attraverso l'attività del Comitato Unico di garanzia, da costituire ai sensi del novellato art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficacia delle prestazioni garantendo un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di tutela dei lavoratori da qualsiasi forma di discriminazione o di violenza morale o psichica, anche alla luce delle novità introdotte dal D. Lgs. N. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D. Lgs. N. 81/2008 in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro;

RILEVATO CHE uno strumento fondamentale, per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela delle discriminazioni, introdotto con la legge 10/4/1991 n. 125, recante: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro", è costituito dal cd. Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs. 11/4/2006, n. 198, che definisce le azioni positive quali "... (omissis) ... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

RICHIAMATO l'art. 48 stesso D. Lgs. 11/4/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005 n. 246", diretto a regolare nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni, per il quale "le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni 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'articolo 42, comma 2 lettera d), favoriscono il riequilibrio della rappresentanza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi";

CONSIDERATO CHE

✓ in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano all'adozione del Piano delle azioni positive, trova applicazione l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

✓ la Direzione del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i diritti e le pari opportunità - ha più volte ribadito la necessità, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, di adottare i Piani delle azioni positive;

RITENUTO pertanto, indispensabile procedere all'adozione del Piano delle azioni positive che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D. Lgs. 198/2006, avrà validità triennale ed interesserà il periodo 2022/2024;

VISTO il Piano Triennale delle azioni positive 2022/2024 che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

ACQUISITI i prescritti ai sensi dell'art. 49 del TUEL D. Lgs.n. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi legalmente espressi per alzata di mano

DELIBERA

per quanto esposto in narrativa e qui richiamato a tutti gli effetti:

1. DI APPROVARE il Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 riportato in calce al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. DI DISPORRE la pubblicazione del piano triennale delle azioni positive 2022/2024 sul sito internet dell'Ente al fine di consentire la massima pubblicità nella sezione "Amministrazione Trasparente";
3. DI RENDERE il presente atto, con separata ed unanime favorevole votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma IV, del TUEL n. 267/2000, data l'urgenza che il caso richiede.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

triennio 2022/2024

ART. 48, comma 1, D. lg/vo n. 198/2006

A . QUADRO DI RIFERIMENTO

1. I principi dettati dagli atti fondamentali dell'Ente

- Al fine di attuare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna nell'esercizio delle funzioni istituzionali e nelle responsabilità di gestione dei pubblici servizi, ciascuno dei due sessi deve essere adeguatamente rappresentato nella nomina dei componenti la Giunta, nella composizione delle Commissioni consiliari e degli altri organi collegiali del Comune, nelle designazioni e rappresentanze del Comune nelle istituzioni, aziende ed enti da esso dipendenti;

- Il Comune è altresì impegnato a creare condizioni di pari opportunità nella vita sociale e lavorativa in tutti i suoi aspetti;

- Al fine di valorizzare il ruolo della donna nella società l'Ente istituisce la Commissione Comunale per le pari opportunità, composta dalle donne elette nel Consiglio Comunale e dalle rappresentanti dei gruppi e delle associazioni femminili costituiti sul territorio, nominate con le modalità da stabilirsi nell'apposito Regolamento della Commissione Comunale per le pari opportunità;

2. I principali riferimenti normativi e contrattuali

- Direttiva del parlamento europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego del 5/7/2006 n. 2006/54/CE;

- Decreto legislativo 11/4/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246;

- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";

- La disciplina contrattuale e decentrata per il personale.

Il Comune si impegna ad improntare la propria attività allo sviluppo ed intensificazione delle attività dirette al rispetto del principio di pari opportunità, in particolare:

- conformità alla l.r.t. 16/2009 Cittadinanza di Genere;

- adozione del Bilancio di genere;

- costituzione della Commissione Pari opportunità.

B. IL PIANO AZIONI POSITIVE

Distribuzione del personale per genere del Comune di Scapoli (IS)

DONNE

N. 2

UOMINI

N. 3 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

N. 4 DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

N. 1 DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO

TOTALE N. 5

Il presente Piano ha durata triennale (2022/2024) e si sviluppa in due parti:

• la definizione degli obiettivi del piano;

• norme finali – durata- monitoraggio- pubblicità - aggiornamento del piano.

Si richiamano a tutti gli effetti i contenuti dell'art. 57 del D. Lgs 165/2001 che al comma 1 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' art. 35, comma 3, lettera e) del decreto stesso; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la

cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) 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;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

PARTE I

In riferimento alle finalità richiamate, le azioni previste nel presente Piano intendono programmare e perseguire, in prospettiva, i seguenti obiettivi:

1. Favorire il benessere organizzativo, tutelando l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;

2. Favorire le condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda l'arricchimento professionale e lo sviluppo professionale;

3. Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori/lavoratrici, anche in termini di eventuale adeguamento dell'orario di lavoro;

4. Favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi;

5. Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

Si dà atto che nei progetti sopra indicati saranno coinvolti: il Segretario Comunale e i Responsabili dei Settori direttamente interessati.

OBIETTIVO 1- FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Favorire il benessere organizzativo, tutelando l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse. Anche le recenti normative in tema di lotta alla corruzione e trasparenza hanno determinato un costante aumento di adempimenti e verifiche. L'organizzazione dell'Ente deve adeguarsi ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, chiamando conseguentemente i dipendenti ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

OBIETTIVO: Esame delle responsabilità del ruolo rivestito e delle competenze. Comprendere quali competenze sono percepite come carenti dagli stessi dipendenti e sviluppare le stesse, avuto riguardo, in particolare, alla gestione dei rapporti interpersonali e dei conflitti, alla comunicazione esterna ed interna, al lavoro di squadra, alla gestione del tempo ed all'organizzazione del lavoro.

DESTINATARI: tutti i dipendenti.

AZIONI: analisi del clima organizzativo mediante somministrazione di questionari, test e/o interviste al personale, da avviare e sviluppare nel triennio di riferimento. Attivazione di specifici percorsi formativi e informativi strutturati sulla base dei risultati dell'analisi del clima organizzativo.

OBIETTIVO 2 FAVORIRE LA CRESCITA PROFESSIONALE

Favorire le condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda l'arricchimento e lo sviluppo professionale.

OBIETTIVO: arricchire la performance organizzativa dell'Ente, nelle sue diverse articolazioni. Fornire opportunità di crescita e di sviluppo della professionalità. Creare un ambiente di lavoro stimolante al fine di migliorare la performance individuale. **DESTINATARI:** tutti i dipendenti.

AZIONI: promozione della partecipazione dei dipendenti, previa mappatura dei fabbisogni, alle iniziative di formazione interna ed esterna che possano consentirne una adeguata crescita professionale.

OBIETTIVO 3 CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

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 uomini e donne all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti e delle dipendenti, attraverso la disciplina delle forme di flessibilità lavorativa e la flessibilità dell'orario.

DESTINATARI: tutti i dipendenti.

AZIONI: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time, eventuale diversa articolazione oraria giornaliera) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi), ponendo attenzione all'uso dei diversi strumenti di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'Ente assicura a

ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale potranno essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte del personale.

OBIETTIVO 4 FAVORIRE IL REINSERIMENTO DI PERSONALE ASSENTE PER LUNGHI PERIODI (CONGEDI PARENTALI, MALATTIE, ECC.)

OBIETTIVO: Saranno valutate iniziative per agevolare il rientro al lavoro del personale dopo periodi di assenza prolungata (aspettativa, malattia, congedi familiari o altro).

DESTINATARI: i dipendenti interessati e i responsabili.

AZIONI: In particolare, i responsabili delle strutture di riferimento, anche con il supporto del CUG (ove presente) e dell'ufficio del personale, dovranno adottare iniziative di affiancamento lavorativo, aggiornamento, formazione e orientamento professionale per il personale interessato da lunghi periodi di assenza dal lavoro, in considerazione di eventuali modifiche normative e organizzative nel frattempo intervenute, e in modo da consentire il recupero dell'attività professionale in autonomia e con gradualità. Il reinserimento lavorativo del personale assente dal lavoro per lunghi periodi deve essere garantito con il ritrovamento della medesima postazione di lavoro che è stata lasciata e della stessa posizione lavorativa.

OBIETTIVO 5 PROMUOVERE LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE

Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità.

OBIETTIVO: promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e la diffusione di informazioni e formazione, ai vari livelli, sui temi delle pari opportunità. Promuovere azioni di prevenzione contro la violenza e le molestie. **DESTINATARI:** dipendenti/cittadinanza.

AZIONI: aggiornamento del sito web istituzionale con sezione dedicata alle pari opportunità. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG (ove presente); pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive; incontri formativi/ informativi rivolti al personale per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità, nonché sui fenomeni del mobbing, stress lavoro correlato nonché

molestie nei luoghi di lavoro; organizzazione di incontri pubblici diretti a promuovere la cultura di genere e la conoscenza della normativa in tema di pari opportunità e gli strumenti di conciliazione famiglia-lavoro; azioni di contrasto alla violenza sulle donne.

PARTE III

DURATA: il presente Piano ha durata triennale (2022/2024).

RISORSE DEDICATE: per la realizzazione delle azioni positive previste nel Piano l'Amministrazione metterà a disposizione le necessarie risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Saranno inoltre avviate tutte le iniziative possibili per reperire eventuali risorse messe a disposizione a livello regionale, statale o comunitario per le politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

MONITORAGGIO: il Piano delle azioni positive, per essere realmente efficace e non un mero adempimento normativo, dovrà essere costantemente supportato da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti.

Pertanto il CUG (costituito ai sensi del novellato art. 57 del decreto leg.vo n. 165/2001) attiverà un monitoraggio sulle azioni previste nel presente Piano proponendo all'Amministrazione osservazioni e interventi correttivi, in modo da procedere annualmente o alla conclusione del triennio ad un adeguato aggiornamento.

L'attività di verifica sarà orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate;
- 2) misurare l'impatto di genere delle azioni positive.

Nel periodo di vigenza del Piano, presso l'Ufficio Personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia - per le Pari Opportunità, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

PUBBLICITA': il presente Piano ha durata triennale e sarà pubblicato in via permanente sul sito istituzionale dell'Amministrazione, sezione "trasparenza".

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dell'atto.

Data

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
IZZI NINO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
RICCI EMILIO

II SEGRETARIO COMUNALE
ALLOCATI UGO

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio, nella sede del Comune, oggi 05-04-22 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li 05-04-22

Il Responsabile della pubblicazione
IZZI NINO
