



COMUNE DI AULETTA

Prov. di Salerno

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 37 del 22 Giugno 2022

OGGETTO: Aggiornamento del Piano di Azioni Positive - triennio 2022-2024.

L'anno **duemilaventidue**, addì **ventidue** del mese di **giugno**, alle ore **13:10 e ss.**, nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone di:

			PRESENTE	ASSENTE
SINDACO:	PESSOLANO	Pietro	(X)	
ASSESSORI:	ADDESSO	Antonio	(X)	
	CAVALLO	Luigi	(X)	
			3	=

Partecipa alla Seduta il Segretario Comunale **Dott. Alfonso FERRAIOLI**.

Il Presidente, **Sig. Pietro PESSOLANO**, in qualità di Sindaco, constatato il rispetto delle misure anti contagio da covid-19 ed il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

OGGETTO: Aggiornamento del Piano di Azioni Positive - triennio 2022-2024.

La Giunta Comunale

Visto l'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) che impone anche ai Comuni di predisporre i piani di azioni positive *“tendenti ad assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che impediscono, di fatto, 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”*;

Considerato che l'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 183/ 2010, 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 ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e 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;

Richiamata la Direttiva emanata in data 23 maggio 2007 dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione che indica l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo svolto dalle Amministrazioni Pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

Ricordato che ai sensi del citato art. 48 del D.lgs. n. 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. n. 165/2001 che sancisce l'impossibilità di procedere all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Dato atto che questo Ente intende assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel contrastare ed eliminare ogni forma di discriminazione al proprio interno, sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone;

Atteso che con propria precedente deliberazione n. 21 in data 26 aprile 2021 è stato approvato il "Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023";

Considerato che il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 contiene le necessarie analisi e misure per garantire gli obiettivi finalizzati a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;

Ritenuto, pertanto, opportuno confermare, per l'anno 2022, i contenuti del suddetto "Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023", dando atto che le misure e le azioni in esso inserite appaiono attuali e coerenti, e ciò anche in considerazione della struttura organizzativa dell'Ente e del personale attualmente in servizio;

Visti:

- il D.lgs. n. 267/2000, contenente il “Testo Unico sull’ordinamento degli enti locali”;
- il D.lgs. n. 165/2001, ad oggetto “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;

Acquisito il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del Servizio competente sulla presente deliberazione e nella stessa inserito per costituirne parte integrante e sostanziale – reso ai sensi dell’art. 49, 1° comma del D.lgs. n. 267/2000, così come modificato dal D.L. n. 174/2012 – ed esperiti i controlli di cui all’art. 147 bis del D.lgs. n. 267/2000;

Dato atto che il presente provvedimento non necessita del parere di regolarità contabile ex art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese per alzata di mano:

d e l i b e r a

1. **di approvare** l’aggiornamento del Piano di Azioni Positive - triennio 2022/2024, che nel testo allegato “A” costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dando atto che si confermano i contenuti e le azioni del Piano approvato con deliberazione n. 21 del 26 aprile 2021, ritenuti conformi agli obiettivi della normativa e confacenti alla realtà di questo Comune;
2. **di disporre** la pubblicazione del suddetto Piano sul sito internet del Comune nella sezione “Amministrazione Trasparente”;
3. **di comunicare**, contestualmente all’affissione all’Albo Pretorio, il presente atto ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell’articolo 125 del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267;
4. **di dichiarare** la presente deliberazione, con successiva e unanime votazione favorevole, immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 – 4° comma del D.lgs. n. 267/2000, per motivi di urgenza.



- COMUNE DI AULETTA -

Provincia di Salerno

Pareri ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 - così come modificato dal D.L. 174/2012 –
previo espletamento dei controlli di cui all'art.147 bis del D. Lgs. n. 267/2000.

SEDUTA DI GIUNTA COMUNALE DEL 22/06/2022

PROPOSTA: ***Aggiornamento del Piano di Azioni Positive - triennio
2022-2024.***

REGOLARITA' TECNICA: In ordine della regolarità tecnica del presente provvedimento ha espresso parere FAVOREVOLE.

Lì, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Alfonso FERRAIOLI

REGOLARITA' CONTABILE: In ordine della regolarità contabile del presente provvedimento, ha espresso parere FAVOREVOLE.

Lì, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Rag. Nicolina ISOLDI



COMUNE DI AULETTA
PROVINCIA DI SALERNO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

(Art. 48 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”)

PREMESSA

Il presente Piano viene redatto e adottato nel rispetto delle disposizioni espresse dalla normativa vigente in materia di pari opportunità, volta a favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive", finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel campo del lavoro.

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*", impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un proprio Piano di Azioni Positive (art. 48).

La Direttiva 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità, indica le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., in particolare nella gestione delle risorse umane, avendo come finalità il perseguimento del rispetto e della valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Il presente Piano triennale di Azioni Positive, tenuto conto della realtà e delle dimensioni dell'Ente, intende porsi come semplice strumento operativo per il perseguimento e la concreta applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

ANALISI DEL PERSONALE IN SERVIZIO

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato, in servizio alla data di adozione del presente provvedimento, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

DIPENDENTI N° 10

DONNE N° 1

UOMINI N° 9

AGGIORNAMENTO AL PIANO - TRIENNIO 2022/2024

Il Comune di Auletta ha adottato il "Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023" con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 in data 26 aprile 2021. L'Ente, con l'aggiornamento del Piano di Azioni Positive 2022-2024, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti e per la realizzazione delle stesse saranno coinvolti, insieme al Segretario, i Responsabili delle Aree.

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2022-2024, l'Amministrazione Comunale intende realizzare i seguenti obiettivi:

Obiettivo n° 1

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo n° 2

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo n° 3

- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo n° 4

- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

AZIONI

In merito all'obiettivo n° 1, il Comune di Auletta si impegna a fare sì che sul posto di lavoro non abbiano a verificarsi situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

In merito all'obiettivo n° 2, il Comune di Auletta si impegna ad assicurare:

- che nelle commissioni di concorso/selezione vi sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di uno dei due sessi, salva motivata impossibilità;
- che nei concorsi/selezioni non si privilegi l'uno o l'altro sesso e, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato sia opportunamente giustificata utilizzando criteri indipendenti dal genere;
- che nei bandi di concorso/selezione sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e si stabiliscano requisiti di accesso rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

In merito all'obiettivo n° 3, il Comune di Auletta si impegna ad assicurare:

- attività formative a tutti i dipendenti ai fini di una crescita professionale. Si dovrà tenere conto delle esigenze di ciascuna area, con eguale possibilità per donne e uomini di frequentare i corsi programmati; dovranno, pertanto, essere valutate possibili articolazioni di orari, sedi e quant'altro necessario a rendere i corsi accessibili anche a coloro che abbiano obblighi di famiglia o un orario di lavoro part-time;
- particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità o assenza prolungata per esigenze familiari/malattia ecc.), mediante l'affiancamento e la partecipazione ad apposite iniziative formative, per poter colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.

In merito all'obiettivo n° 4, il Comune di Auletta si impegna a favorire politiche tese a contemperare le responsabilità e le esigenze familiari e professionali dei dipendenti mediante una diversa programmazione delle modalità e del tempo di lavoro (lavoro agile, part-time e flessibilità dell'orario).

- Lavoro agile

Durante il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha interessato diversi mesi sia dell'anno 2020 sia dell'anno 2021, la normativa nazionale ha notevolmente esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nella pubblica amministrazione. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che saranno emanate, saranno valutate e disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, strumento adeguato per realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari.

- Part-time

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune di Auletta si impegna a promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di consentire loro di conciliare al meglio la vita professionale con quella familiare; si impegna, altresì, a garantire a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di orari flessibili sia in entrata che in uscita.

DURATA

Il presente Piano è riferito al triennio 2022-2024 ed è pubblicato sul sito internet del Comune.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni alle problematiche riscontrate dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.