



CITTÀ DI MONTALBANO JONICO

Provincia di Matera



Città di Francesco Lomonaco

pec: comune.montalbano@cert.ruparbasilicata.it sito web: www.comune.montalbano.mt.it

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 66

DEL 09/05/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022/2024

L'anno **duemilaventidue** il giorno **nove** del mese di **maggio** alle ore **13:57** nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge, in videoconferenza (modalità mista), giusto regolamento per l'organizzazione e il funzionamento delle sedute di giunta comunale da remoto approvato con Deliberazione di G.C. n.42 del 07/04/2022.

Presiede l'adunanza **Avv. Piero MARRESE** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

| Ruolo | Nominativo | Presente | Assente |
|--------------|----------------------|----------|---------|
| Sindaco | MARRESE PIERO | Si | |
| Vice-Sindaco | DI SANZO Giuseppe A. | Si | |
| Assessore | NESI Ines Anna Irene | Si | |
| Assessore | RAGONE Rosaria | | Si |
| Assessore | PENNETTA Tommaso | Si | |

Totale Presenti: **4**

Totale Assenti: **1**

Assiste alla seduta il Segretario Generale **dr.ssa Grazia URICCHIO**

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

DATO ATTO che si è riunita la Giunta Comunale in videoconferenza, giusto regolamento per l'organizzazione e il funzionamento delle sedute di giunta comunale da remoto approvato con Deliberazione di G.C. n.42 del 07/04/2022.

La seduta è considerata tenuta convenzionalmente nella sede comunale.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- L'art. 48 del D.Lgs. 11.04.06 n. 198 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei 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, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).
- la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri –Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, che conferma l'assicurazione della parità e delle pari opportunità che 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, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

VISTO:

- il PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' triennio 2022-2024, predisposto da questa Amministrazione e allegato alla presente;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n° 267 recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento Enti Locali";

DATO ATTO che il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024" si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze;

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento Enti Locali", sono stati chiesti e ottenuti i pareri favorevoli sulla proposta di deliberazione:

- 1) dal Responsabile di P.O. Area Entrate – Personale – Attività Produttive sulla regolarità tecnica, contabile e correttezza dell'azione amministrativa;

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

Per i motivi espressi in narrativa che si intendono integralmente richiamati:

- 1 Di approvare il PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2022-2024, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

- 2 Trasmettere copia della presente deliberazione all'Ufficio Personale, per i provvedimenti di competenza, nonché alla R.S.U..

S U C C E S S I V A M E N T E

Ritenuta l'urgenza di provvedere;

Visto l'art. 134, comma 4 del T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti favorevoli unanimi, resi dai componenti presenti e votanti

DELIBERA

Di dichiarare IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA la presente deliberazione



COMUNE DI MONTALBANO JONICO

Provincia di Matera

UFFICIO PERSONALE

www.comune.montalbano.mt.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2022-2024

Premessa

L'art. 48 del D.Lgs. 11.04.06 n. 198 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei 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, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Il Comune di Montalbano Jonico, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, 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 del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

L'art.48 del D.Lgs. 11.04.06 n. 198 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei 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, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Il Piano per il triennio 2021-2023 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Il Piano 2022-2024 si pone in continuità con il precedente Piano 2021-2023 ma occorre sottolineare che il contesto, estremamente incerto ed in continua evoluzione a causa dell'emergenza sanitaria e delle sue conseguenze, impone particolare cautela e attenzione al monitoraggio degli obiettivi che potranno essere adattati alle mutate esigenze.

Obiettivi

Le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Nella definizione gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- 2) 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 e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 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;

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Montalbano Jonico non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune così come risulta dalla tabella che segue:

| ruolo/categoria | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|---|-------------|-------------|--------|
| Cat. D | 3 (42,86%) | 4 (57,14%) | 7 |
| Cat. C – Istruttori | 2 (33,33%) | 4 (66,67%) | 6 |
| Cat. C – Agenti di P. M. | 4 (66,67%) | 2 (33,33) | 6 |
| Cat. B – Term., Collab. Prof. Applicati e Operai spec | 11 (52,38%) | 10 (47,62%) | 21 |
| Totale | 20 (50,00%) | 20 (50,00%) | 40 |

Il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

- 1) Rendere maggiormente operativo il C.U.G., costituito con determinazione del Segretario comunale n.01 del 25/02/2020;
- 2) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- 3) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:
 - 1) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;

- 2) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - 3) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
 - 4) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
 - 5) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- 4) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.
 - 5) Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato Pari Opportunità e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
 - 6) Istituire la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;
 - 7) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

Monitoraggio

Il C.U.G. curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

RISULTATI ATTESI

Dal progetto si attende la crescita personale e l'acquisizione di nuove consapevolezza da parte delle lavoratrici/tori interessati, sviluppo di nuove competenze, conoscenze e capacità operative delle donne che operano in ambito professionale, sindacale, politico.

Effetti innovativi nell'ambito dell'organizzazione interna dei servizi, nonché la realizzazione di azioni positive lente pubblico/privato nel quadro di un ripensamento complessivo della struttura in termini culturali, organizzativi e gestionali.

La sperimentazione concreta della promozione del lavoro e delle professionalità femminili potrà aprire inoltre la strada ad altre esperienze nei diversi settori di lavoro e in ambito sociale, beneficiando in tal modo quote sempre più alte di popolazione femminile.

L'esperienza avviata nell'ente locale costituirà in via generale un messaggio positivo ed evidenzierà la volontà di promuovere un miglioramento complessivo della qualità della vita delle persone, favorendo la conciliazione e un riequilibrio in ambito privato e sociale del lavoro di cura familiare.

Ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "T.U.E.L." , sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono i seguenti pareri:

| | |
|---|---|
| <p>REGOLARITA' TECNICA</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO</p> <p>INTERESSATO</p> | <p>Per quanto concerne la regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa, esprime parere:</p> <p>Favorevole Data: 09/05/2022</p> <p>Responsabile AREA ENTRATE PERSONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE Dott. Antonio TRIPALDI</p> |
|---|---|

| | |
|---|--|
| <p>REGOLARITA' CONTABILE</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO</p> <p>INTERESSATO</p> | <p>Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:</p> <p>Favorevole Data: Data: 09/05/2022</p> <p>Responsabile AREA FINANZIARIA Dott. Antonio TRIPALDI</p> |
|---|--|

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
Avv. Piero MARRESE

Il Segretario Generale
dr.ssa Grazia URICCHIO

Certificato di esecutività

(art. 134, comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

S I C E R T I F I C A

- È stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs.267/2000);

Dalla Residenza comunale, li **09/05/2022**

Il Segretario Generale
dr.ssa Grazia URICCHIO

(art. 32, comma 1, L. 18 giugno 2009, n. 69)

Il sottoscritto Segretario Generale

ATTESTA

CHE la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio online a partire dal **10/05/2022** come prescritto dall'art. 124 comma 1, D.lgs. 267/2000 (n. **1268 REG. PUB.**) e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi fino al **25/05/2022**

Dalla Residenza Municipale ad 10/05/2022

Il Segretario Generale
dr.ssa Grazia URICCHIO