

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
AI SENSI DELL'ART. 49 - I° Comma D.Lgs. N .267/2000

In ordine alla regolarità contabile ___ si esprime parere favorevole

Data

Il Responsabile del Servizio

In ordine alla regolarità tecnica ___ si esprime parere favorevole

Data 08.02.2023

F.to

Il Responsabile del Servizio
(Anna Da Rin)

Letto approvato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to (Achille BARNABO')

F.to

Il Segretario Comunale
(dott. ssa Michela Scanferla)

Per copia conforme all'originale.

Addi 08.02.2023

Il Segretario Comunale
(dott.ssa Michela Scanferla)

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

CHE su conforme dichiarazione del messo comunale, la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi con decorrenza dal _____ e che nei confronti della medesima non sono state presentate opposizioni o reclami.

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva dopo dieci giorni dalla sua pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. n. 267/2000)

Domegge di Cadore, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

C O P I A

N. 8 del Reg.Delib.



COMUNE DI DOMEgge DI CADORE

PROVINCIA DI BELLUNO

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2023-2025 DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'.

L'anno **DUEMILAVENTITRE** addi **OTTO**

del mese di **FEBBRAIO** alle ore **14.30** nella casa Comunale,

in seguito a convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli assessori, si è riunita la Giunta Comunale

		PRESENTI	ASSENTI
BARNABO' Achille	Sindaco	SI	
MOLINARI Mario	Vicesindaco	SI	
AGOSTINI Maria Grazia	Assessore	SI	

Presiede il Sig. BARNABO' Achille

nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa la dott.ssa Scanferla Michela

nella sua qualità di Segretario Comunale

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, propone alla Giunta di adottare la deliberazione citata in oggetto.

Nr. _____ / Reg.Publ.

Il sottoscritto Messo Comunale dichiara ai sensi dell'art.32 Legge 69/2009, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio digitale del Comune per 15 gg. Consecutivi

Dal _____

Firma

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

Atteso che l'art. 48, del D.lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Rilevato che la Direttiva del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, 23 maggio 2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Visti:

- il D.L. 09 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", in particolare all'art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione;
- il D.M. 30 giugno 2022, n. 132, ad oggetto "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";

Evidenziato che:

- il suddetto D.M. prevede all'art. 6 modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- tale modalità semplificata prevede l'inserimento nel PIAO solamente della "programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall'Ente"

Ritenuto pertanto che, poiché l'Ente è tenuto alla redazione del Piao semplificato, il Piano triennale della Azioni Positive debba essere comunque e approvato singolarmente e successivamente inserito nel DUP;

Esaminato l'allegato piano triennale di azioni positive per le pari opportunità e ritenuto lo stesso rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'ente;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisito il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 della normativa predetta;

Con voti favorevoli unanimi resi palesemente per alzata di mano:

DELIBERA

1. di approvare l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità relativo al triennio 2023-2025, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. territorialmente competenti, disponendo la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale del comune nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Successivamente, con separata votazione unanime e palese, il provvedimento medesimo viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D Lgs. 267/2000.

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità la diffusione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.).

Orario di lavoro e modalità di svolgimento.

Favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari (legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori) attraverso l'utilizzo della flessibilità dell'orario.

In attuazione dell'obiettivo l'Amministrazione ha attivato la possibilità della modalità di lavoro in smart-working in caso di necessità per il lavoratore.

L'Amministrazione si impegnerà a trovare, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti, una soluzione che permetta ai lavoratori e alle lavoratrici di poter al meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

Ambiente di lavoro

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.

L'Amministrazione si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;

Sviluppo di carriera, professionalità e formazione

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera e progressioni economiche.

Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, l'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti (incentivi sia economici che di carriera) selettivi, secondo logiche meritocratiche

La formazione è stata definita in modo da consentire pari possibilità ai dipendenti di frequentare i corsi individuati. Si è pertanto tenuto conto dell'articolazione dei corsi in base a orari e sedi utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

L'Amministrazione intende perseguire l'obiettivo di organizzare modalità di formazione e aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere.

Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro

L'Amministrazione ha assicurato e si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

Durata e pubblicità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale e potrà, all'occorrenza, essere aggiornato annualmente. Sarà pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Trasparenza, valutazione e merito" e reso disponibile a tutto il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, il personale dipendente potrà fornire al Comune pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti in tema di promozione delle pari opportunità, affinché si possa procedere ad un adeguamento del Piano.

Comune di Domegge di Cadore

(Provincia di Belluno)



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ 2023/2025 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad avversare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’uguaglianza tra i generi, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’art. 48 del D. Lgs. 198/2006, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino **piani triennali di azioni positive** volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Rappresentano delle misure per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L’art. 8 del D. Lgs. 150/2009 prevede, inoltre, che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h). L’art. 21 della Legge n. 183 del 04.11.2010 (c.d. “Collegato Lavoro”), introduce inoltre delle innovazioni nell’ambito degli strumenti previsti a sostegno del lavoro delle donne. In particolare, l’articolo 21 prevede l’istituzione presso ciascun Ente dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la

valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni come strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile nei luoghi di lavoro. Il Comitato unico di garanzia sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Quadro organizzativo dell'Ente al 31 DICEMBRE 2022:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<i>Lavoratori</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. A</i>	<i>Totale</i>
<i>Donne</i>	1	2	1		4
<i>Uomini</i>	1	3	2		6
<i>Totale</i>	2	5	3		10

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

<i>Lavoratori con funzioni di responsabilità (Art. 107 D.Lgs 267/200)</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
<i>Numero</i>	1	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

<i>Segretario/Direttore Generale</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
<i>Numero</i>	1	0

Non sono presenti Dirigenti

Azioni positive per il triennio 2023/2025

L'Amministrazione per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

Monitoraggio annuale relativo alla situazione dell'organico, declinato per genere

Garantire l'analisi, a cadenza annuale, della situazione dell'organico, al fine di individuare le aree organizzative maggiormente critiche e per mettere in luce eventuali discriminazioni da rimuovere.

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni. L'Amministrazione si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atti vessatori correlati alla sfera privata dei dipendenti sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno tramite l'effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;