



CITTA' DI BISIGNANO

(Provincia di Cosenza)

87043 – Piazza Collina Castello - tel 0984/951074 cf e p.iva 00275260784

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DATA: 11-05-2023 - N. 45

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)..

L'anno duemilaventitre, addì undici del mese di maggio alle ore 13:00, in presenza si è riunita la Giunta Comunale per la trattazione di diversi argomenti e, fra essi, del provvedimento di cui all'oggetto, nelle persone dei Signori:

		PRESENZA
FRANCESCO FUCILE	SINDACO	PRESENTE
ISABELLA CAIRO	ASS. / VICE SINDACO	ASSENTE
FRANCESCO CHIARAVALLE	ASSESSORE	ASSENTE
LUCANTONIO NICOLETTI	ASSESSORE	PRESENTE
PIERFRANCESCO BALESTRIERI	ASSESSORE	PRESENTE
STEFANIA DE MARCO	ASSESSORE	PRESENTE

Presenti n. 4 - Assenti n. 2

Assiste alla seduta il Segretario Generale, Dott. Carmelo Pitaro, il quale ha riscontrato il numero legale.

Il Sindaco che presiede, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006).

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

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;

Considerato che le Linee Programmatiche per il mandato amministrativo 2022-2024 sottolineano la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell'investimento sul benessere delle persone e la forte connessione tra l'innovazione delle persone e l'innovazione della pubblica amministrazione e, pertanto, il tema dell'innovazione e dello sviluppo dell'organizzazione è stato confermato tra i progetti inseriti nei documenti di programmazione dell'attuale mandato amministrativo;

Rilevato inoltre che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le

proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 29/11/2017 avente ad oggetto: *“Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell’art. 21 della legge 183/2010 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011”*;

Considerato che gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest’ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano ogni anno sarà aggiornato e approvato il Piano per il triennio successivo.

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 25/01/2022, con la quale è stata rivisitata e ridefinita la nuova struttura organizzativa dell’Ente;

Vista la Determinazione del Settore Amministrativo n. 35 del 07/02/2022, con la quale sono stati individuati i componenti del CUG;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2023/2025 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;

Visti:

- il parere espresso dal competente responsabile in ordine alla regolarità del presente atto, ai sensi dell’art. 494, comma 1, del D.lgs 267/2000;
- il parere espresso dal Comitato Unico di Garanzia;
- 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;

PROPONE

- **Di approvare**, ai sensi dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- **Di trasmettere** la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., al Consigliere Nazionale di Parità e al Consigliere Provinciale di Parità;
- **Di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

F.to Dott.ssa Ida Arabia

LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)..

- Vista la proposta sopra riportata con allegata scheda dei pareri, riportante il parere favorevole del settore interessato, la normativa in essa richiamata, e visti inoltre:
- la legge n. 190 del 6-11-2012;
- il D. L/gs. n. 267/2000;
- il Regolamento degli uffici e dei servizi e s.m.i.;
- D.L/gs. n. 165/01 e s.m.i.;
- visto il Regolamento degli uffici e dei servizi
- lo Statuto Comunale;
- Con 4 voti favorevoli su 6 votanti in carica;

D E L I B E R A

Di approvare, come approva, la proposta che precede che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato e che si intende qui espressamente richiamata e confermata in oggetto.

Su proposta del Sindaco, con successiva votazione unanime resa nei modi e forme di legge, riscontrata l'urgenza;

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/00;

Il Sindaco

F.to Dott. Francesco Fucile

Il Segretario Generale

F.to Dott. Carmelo Pitaro

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. N. 267/2000, sostituito dall'art. 147 bis, comma 1, della Legge n. 213/2012, si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Bisignano, 11-05-2023

Il Responsabile del servizio

F.to Dr.ssa Ida Arabia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 18-05-2023 al 02-06-2023, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del Decreto Legislativo N. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE II

F.to Dr.ssa Ida Arabia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

È stata affissa all'Albo Pretorio Comunale online per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 18-05-2023 (art.124, comma 1, D. Lgs. 267/2000).

- ✓ è stata comunicata ai capigruppo consiliari (art. 125, c. 1, D. Lgs. 267/2000);
- ✓ è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs n. 267/2000);

Bisignano, 18-05-2023

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott. Carmelo Pitaro

DICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Bisignano, 18-05-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BISIGNANO PER IL TRIENNIO 2023/2025

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Bisignano sono le seguenti:

- flessibilità dell'orario di lavoro,
- modalità di concessione del part-time,
- formazione interna.

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2023/2025 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. 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. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
4. 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. 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.

L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data dell'01/01/2023 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE	7	3	5	4	19
UOMINI	10	14	6	2	32
TOTALE	17	17	11	6	51

di cui Responsabili di settore:

	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE	0	2	2
UOMINI	0	2	3
TOTALE	0	2	4

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la 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, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

3. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

5. Descrizione Intervento: REGOLAMENTI DELL'ENTE

Obiettivo: Adozione/Aggiornamento dei regolamenti inerenti alle tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategiche: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

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 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.