

Comune di Trecase
Città metropolitana di Napoli



ALLEGATO 7
Piano delle azioni positive

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023-2025

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



COMUNE DI TRECASE

Città metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 36 DEL 24/04/2023

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2023-2025.

L'anno duemilaventitrè, il giorno ventiquattro del mese di aprile nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Avv. Raffaele De Luca nella sua qualità di Sindaco, e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

		Presente	Assente
1) Raffaele	DE LUCA - Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Anna	FUSCO - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Luca	BANDINO - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Mafalda	MATRONE - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Maria Rosaria	BALZANO - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALE		5	0

Partecipa il Segretario Generale Sig. dott. Elena Setaro, incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 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 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.

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 sopra richiamato D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni, che così recita: "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....".

Vista la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive.

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 27/01/2022 di approvazione del piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 27.04.2022 di approvazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2021/2023.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 30/06/2022 di approvazione Peg 2022-2024;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 28/07/2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;

Considerato che:

✓ in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo Piano delle azioni positive per il triennio 2023- 2025;

✓ 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 dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Visto il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 che si allega sub A) al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale.

Precisato che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti.

Dato atto che il presente provvedimento, ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147/bis del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria e patrimoniale dell'Ente.

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- lo statuto comunale;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Enti Locali;

Letta l'allegata proposta di deliberazione ed i pareri in essa riportati, resi ai sensi degli artt. 49 e 147 bis I comma del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Con voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta di deliberazione e per effetto:

1. approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il "Piano triennale 2023/2025 di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità, che si allega sub A) alla presente proposta per formarne parte integrante e sostanziale;
2. dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. n.33 del 14 marzo 2013 relativo al riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni e inserito nella sottosezione 2.2.3 "gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere" del Piao.
3. trasmettere il presente Piano delle azioni positive triennio 2023-2025:
 - ai Responsabili di Posizione Organizzativa dell'Ente;
 - Alla Consiglieria di Parità della Città metropolitana di Napoli;
 - Al Nucleo di valutazione;
 - alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Successivamente, su conforme proposta del Presidente, data l'urgenza di provvedere

LA GIUNTA COMUNALE

Con i voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

Di rendere immediatamente esecutiva la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche e integrazioni.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

**Ai Componenti la Giunta Comunale
SEDE**

Oggetto: Approvazione del Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2023-2025.

IL SINDACO

Premesso che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 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 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.

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 sopra richiamato D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, diretto a regolare, nello specifico, l'adozione delle azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni, che così recita: "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....".

Vista la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione - Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive.

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 27/01/2022 di approvazione del piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 27.04.2022 di approvazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2021/2023.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 30/06/2022 di approvazione Peg 2022-2024;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 28/07/2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;

Considerato che:

✓ in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo Piano delle azioni positive per il triennio 2023- 2025;

✓ 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 dirette a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Visto il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 che si allega sub A) al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale.

Dato atto che la presente deliberazione verrà inviata alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Ritenuto, pertanto, indispensabile procedere all’approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2023 /2025.

Dato atto che il presente provvedimento, ai sensi del combinato disposto degli art.li 49 e147/bis del D.Lgs.267/2000 e s.m.i., non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria e patrimoniale dell’Ente.

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000; - lo statuto comunale;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000;

PROPONE

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il “Piano triennale 2023/2025 di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità, che si allega sub A) alla presente proposta per formarne parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell’Ente ai sensi dell’art.14 del D.Lgs. n.33 del 14 marzo 2013 relativo al riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni e inserito nella sottosezione 2.2.3 “ gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l’uguaglianza di genere” del Piao.

3. di trasmettere il presente Piano delle azioni positive triennio 2023-2025:

- ai Responsabili di Posizione Organizzativa dell’Ente;
- Alla Consigliera di Parità della Città metropolitana di Napoli;
- Al Nucleo di valutazione;
- alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Trecase, li _____

Il Sindaco
f.to Avv. Raffaele De Luca

Ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta.

Trecase, li _____

Il Responsabile del Settore Affari Generali
Il segretario generale
fto Dsa Elena Setaro

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI TRECASE
PER IL TRIENNIO 2023/2025
ex Art. 48 del D.LGS. n. 198/2006**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 23 maggio 2000 n. 196. L'articolo 7, comma 5, del citato decreto legislativo 196/2000 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

FONTI NORMATIVE

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Direttiva n. 2/2019 contenente "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Il Piano delle Azioni Positive si suddivide in tre parti:

- 1) analisi della situazione del personale 2) le attività e le azioni consolidate 3) le azioni positive

1.ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Le politiche del lavoro già da tempo adottate dal Comune di Trecase, quali la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita, la chiusura pomeridiana degli uffici nel periodo estivo, la partecipazione a corsi di formazione, si consolidano quali fattori determinanti per favorire il benessere organizzativo e la realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.

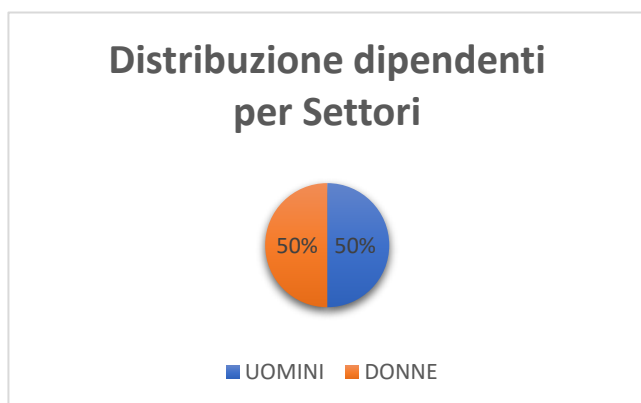
L'accesso all'impiego nel Comune di Trecase da parte delle donne non incontra ostacoli, in alcuna delle categorie e profili professionali esistenti, come si evince dai dati che seguono, riferiti alla situazione occupazionale al 01/01/2023:

PERSONALE COMUNALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE AL 31/12/2022

Categoria contrattuale	Donne	% Donne sul totale	Uomini	% Uomini sul totale	Totale	% Categoria sul totale
cat. A -	0	0%	0	0%	0	0%
cat. B	0	0%	3	23,08%	3	11,54%
cat. C	11	84,61%	10	76,92%	21	80,76%
cat. D	1	7,69%	0	0%	1	3,85%
Segretario	1	7,69%	0	0%	1	3,85%
Totale	13	50,00%	13	50,00%	26	100,00%

Con riferimento alle categorie, si rileva che il personale in servizio è composto per la maggior parte da dipendenti di categoria C per 81 %, segue la categoria B con il 11 % e la categoria D il 4 % ed il segretario generale con il 4 %.

Il quadro sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio di genere.



Al 31/12/2022, infatti, il personale del Comune a tempo indeterminato risultava composto da 26 lavoratori di cui il 50 % donne (13) ed il 50 % uomini (13). I Responsabili di Settore sono n. 4, di cui n. 2 donne e n. 2 uomini. Il Segretario Generale è donna. L'attenzione alle politiche di genere è, quindi, particolarmente dedicata alle donne, in quanto beneficiarie dirette o indirette di tutti gli obiettivi previsti.

2.LE ATTIVITÀ E LE AZIONI CONSOLIDATE

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 del Comune di Trecase si pone in continuità con il precedente Piano 2022-2024 quale strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

- composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente (Art. 57, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 165/2001), con almeno un terzo di componenti donne;
- il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali, a tal proposito si evidenzia che le Posizioni Organizzative sono conferite tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla

componente femminile la valorizzazione e la carriera. Gli incarichi di Responsabilità sono stati conferiti a n. 4 dipendenti, di questi n. 2 sono uomini e n. 2 donne;

d) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi online e in presenza;

e) attenzione alle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;

f) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali;

STATO DI ATTUAZIONE OBIETTIVI FISSATI NEL PIANO 2022-2024:

N.	OBIETTIVO PAP 2022/2024	STATO DI ATTUAZIONE
1	Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile	Azione realizzata e confermata
2	Formazione svolta in orario di lavoro	Azione realizzata e confermata
3	Part time	Azione disponibile su richiesta
4	Congedi parentali	Azione realizzata- disponibile su richiesta
5	Operatività del CUG	Azione realizzata e confermata
6	Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale	Azione realizzata e confermata
7	Promozione del lavoro agile	Azione disponibile su richiesta

3.LE AZIONI POSITIVE

Si riconfermano gli obiettivi già indicati nei precedenti piani triennali e in particolare il piano 2022-2024, ma tenendo conto del fatto che i progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno.

Obiettivo n. 1	Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile
Finalità	Promuovere la cultura del benessere organizzativo, fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
Azioni	Mantenimento (nelle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano) della possibilità di usufruire di un orario flessibile (in entrata e in uscita e per i rientri pomeridiani), puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso. Flessibilità dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

	Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
Personale interessato	Dipendenti e Responsabili di Settore
Costi	Nessun costo

Obiettivo n. 2	Sviluppo di stili di vita salutari- NUOVA AZIONE
Finalità	Sensibilizzare i dipendenti sulla necessità di adottare stili di vita adeguati e prevenire l'insorgenza di patologie derivanti da fattori di rischio quali ad es. il fumo, la cattiva alimentazione...
Azioni	Realizzazione di momenti formativi sui temi attinenti alla promozione di stili di vita salutari.
Personale interessato	Dipendenti e Responsabili di Settore
Costi	A carico del Primo Settore

Obiettivo n. 3	Formazione svolta in orario di lavoro
Finalità	Sviluppare una crescita professionale e/o di carriera mediante valorizzazione delle risorse umane tramite formazione specifica.
Azioni	Favorire la partecipazione ai corsi di aggiornamento, in particolare alle donne, mediante la predisposizione di un piano della formazione. Partendo da alcune positive esperienze, sino ad oggi sperimentate, di formazione on site e a distanza mediante e-learning, potenziare tale metodologia. Incrementare gli atti formativi atti a diminuire il divario di competenze digitali. Formazione sulle procedure utilizzate presso l'Amministrazione con riguardo particolare ai neoassunti.
Personale interessato	Dipendenti e Responsabili di Settore
Costi	Azione finanziata con risorse attinte dal budget della formazione del personale

Obiettivo n. 4	Congedi parentali
Finalità	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, per problematiche legate alla genitorialità.
Azioni	Diffusione di informazione sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

	Altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le R.S.U.
Personale interessato	Dipendenti e Responsabili di Settore
Costi	Nessun costo

Obiettivo n. 5	Operatività del CUG
Finalità	Incentivare la formazione sul tema delle pari opportunità, della differenza di genere e contro gli stereotipi.
Azioni	Riconoscimento e valorizzazione del ruolo del “Comitato Unico di Garanzia” tra le lavoratrici e i lavoratori, con la divulgazione dei contenuti del presente Piano nonché con la creazione, nel sito istituzionale dell’Ente, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. L’Amministrazione si impegna a tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori garantendo un ambiente di lavoro sicuro, condizioni che rispettino la dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata e indiretta.
Personale interessato	Dipendenti e Responsabili di Settore
Costi	Nessun costo

Obiettivo n. 6	Promozione del lavoro agile
Finalità	Garantire nell’ambito dell’organizzazione dell’Ente, al personale che ne faccia richiesta la possibilità di avvalersi del lavoro agile (escludendo il personale impegnato in attività che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working.) e assicurare, al tempo stesso, la massima semplicità di accesso allo stesso.
Azioni	Potenziamento delle piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un’ottica inclusiva, favorendo la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di “risultati” che al mero “tempo di lavoro”, nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile (diritto alla disconnessione, salute e sicurezza sul lavoro).
Personale interessato	Dipendenti e Responsabili di Settore
Costi	Nessun costo

Obiettivo n. 7	Promozione del benessere organizzativo e lavorativo delle donne sul luogo di lavoro -NUOVA AZIONE
Finalità	Migliorare l’organizzazione della condizione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare.

Azioni	Accesso per i figli dei dipendenti comunali da 6 a 18 mesi a un posto nella ludoteca comunale.
Personale interessato	Dipendenti e Responsabili di Settore
Costi	A carico del bilancio comunale

Obiettivo n. 8	Informazione generale- NUOVA AZIONE
Finalità	Tutelare l'ambiente di lavoro da disagi, casi di molestie psico-fisico, mobbing e discriminazioni con giornate formative
Azioni	<p>a) Attività di informazione/supporto al personale dipendente riguardante tematiche di interesse generale (con email a tutti i dipendenti) e argomenti più specifici coinvolgenti un numero di destinatari determinato (email a singoli o a gruppi di lavoratori);</p> <p>b) Segnalazione di progetti/opportunità in materia di welfare.</p> <p>c) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità.</p> <p>d) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, disposizioni e novità sul tema pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.</p>
Personale interessato	Dipendenti Responsabili di Settore e cittadini
Costi	Nessun costo

MONITORAGGIO DEL PIANO

Saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Il C.U.G., inoltre, svolgerà compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate, nonché propositivi, ai sensi di quanto previsto dall'Art. 3 del vigente Regolamento, e nel rispetto di quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale 4 marzo 2011.

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito Internet del Comune di Trecase alla sezione Amministrazione Trasparente ed inserito nella sottosezione 2.2.3 " *gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'uguaglianza di genere* " del Piao.



COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dsa Elena Setaro

IL SINDACO
f.to avv. Raffaele De Luca

Copia della presente deliberazione è stata affissa in data odierna all'Albo Pretorio on – line del Comune di Trecase sul sito istituzionale all'indirizzo web www.comunetrecase.it e vi resterà per 15 giorni consecutivi.

Trecase lì 11/05/2023

L'incaricato della pubblicazione
f.to Restituta Pirone

REFERATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO (Art. 124 del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267)

Su attestazione dell'incaricato della pubblicazione, si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267, in data odierna viene affissa all'Albo Pretorio on –line ove resterà per 15 giorni consecutivi. Si dà atto che la presente delibera contestualmente all'affissione all'Albo, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. 18.08.2000, n.267 viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari.

Trecase lì 11/05/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dsa Elena Setaro

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art. 134 D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

- ◇ La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'articolo 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000.
- ◇ La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dsa Elena Setaro
