



COMUNE DI NOEPOLI

Provincia di Potenza

85035 Piazza G. Marconi, n.22 – tel 097392034 – fax 097392033

C.F. 82000470763 – P.I. 00889270765

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 07 DELL' 08.02.2023

Oggetto	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.
---------	---

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **otto** del mese di **febbraio** alle ore **13:05**, convocata verbalmente, la Giunta Comunale si è riunita, in modalità mista, nelle persone dei Signori:

NOME E COGNOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
Francesco Antonio Calabrese	Sindaco	X (S)	
Vincenzo Romano	Vicesindaco	X (R)	
Antonio Cirigliano	Assessore	X (S)	
TOTALI			
Presenti 3 Assenti 0			

*(R) remoto; *(S) in sede

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti e di assistenza e cura la verbalizzazione della seduta il Segretario Comunale, avv. Roberta ROMANELLI.

Assume la Presidenza il Sindaco, geom. Francesco Antonio Calabrese, che verificato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara valida la seduta per la trattazione dell'ordine del giorno indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA Legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante il *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale n. 303, Supplemento ordinario n. 43 del 29 dicembre 2022 che prevede, all'art. 1, comma 775, che *“in via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, in considerazione del protrarsi degli effetti economici negativi della Crisi ucraina, gli Enti Locali possono approvare il bilancio di previsione con l'applicazione della quota libera dell'avanzo, accertato con l'approvazione del rendiconto 2022. A tal fine il termine di previsione per il 2023 è differito al 30 aprile 2023”*;

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto *“azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: “ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, 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 sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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.”

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTO il documento relativo al Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

RITENUTO provvedere in merito;

VISTI E ACQUISITI, sulla proposta di deliberazione, i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile area finanziaria;

A voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge dai presenti e votanti

DELIBERA

richiamate le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

1. **di approvare** il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, redatto a sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" che si allega al presente atto, quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
2. **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. **di dare mandato** al Responsabile del Servizio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;
4. **di dare atto** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente";
5. **di precisare** che il presente provvedimento, ai sensi dell'art.125 del D.lgs. 267/2000, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, sarà comunicato in elenco ai capigruppo consiliari;
6. **di dichiarare**, con separata unanime votazione espressa nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di attuazione.

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31.12.2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- CATEGORIE	A		B		C	
	- U	D	U	D	- U	- D
Posti di ruolo a tempo pieno					- 7	- 1
Personale a tempo determinato e pieno art. 90 TUEL						
Personale a tempo determinato parziale al 50% art. 92 TUEL						
Personale di cui art. 1 comma 557 L.311/2004.						
Totali					- 7	- 1

Totali: n. 08
Totale donne
presenti nell'ente: n.
01**Totale uomini**
presenti nell'ente n.
07

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- 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;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative / professionali;
- 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 eventuali lacune.;

- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

-
-
-

RISULTATI ATTESI

Dal progetto si attende la crescita personale e l'acquisizione di nuove consapevolezze 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.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Noepoli sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

L.C.S.

Il Segretario Comunale
Avv. ROMANELLI Roberta
f.to digitalmente

Il Sindaco
Geom. CALABRESE Francesco Antonio
f.to digitalmente

VISTO: Si dichiara di aver espresso parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, sulla proposta relativa alla presente deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott. Silvio MANIERI
F.to digitalmente

Della su estesa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, è iniziata oggi la pubblicazione all'albo pretorio telematico del Comune per quindici giorni consecutivi.

Reg. Pubbl. n. 58 Del 20.02.2023

Il Responsabile del Servizio

F.to Giuseppe Aldo BRUNO
(Firma autografa sostituita a mezzo stampa,
ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/1993)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio, visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva il **08.02.2023**

poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.134 - 4° comma – D. Lgs. 267/2000).

decorsi i 10 giorni della Pubblicazione (art.134 – 3° comma – D. Lgs. 267/200).

E' stata trasmessa in elenco, **in via telematica (mail,pec.....)**, ai capigruppo consiliari il **20.02.2023**

Noepoli, **20.02.2023**

Il Responsabile del Servizio

F.to Giuseppe Aldo BRUNO
(Firma autografa sostituita a mezzo stampa,
ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/1993)

Copia predisposta ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 82/2005 - Il documento originale a firma autografa è conservato presso l'amministrazione.

È copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Noepoli, **20.02.2023**

Il Responsabile del Servizio

F.to Giuseppe Aldo BRUNO
(Firma autografa sostituita a mezzo stampa,
ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/1993)

La presente copia è destinata esclusivamente alla pubblicazione all'albo pretorio on-line.
