



N° PAP-00576-2023

Si attesta che il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio on-line dal 10/10/2023 al 25/10/2023

L'incaricato della pubblicazione
VINCENZO DE NIGRIS

COMUNE DI BUONABITACOLO
PROVINCIA DI SALERNO
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 00067/2023 del 09/10/2023

OGGETTO:

Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006).

Il giorno 09/10/2023 alle ore 20:00 e seguenti, debitamente convocata si è riunita in collegamento audiovisivo e simultaneo da remoto, la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

GIANCARLO GUERCIO
VINCENZA BASILE
ERNESTO ALFANO

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	

Partecipa in collegamento audiovisivo simultaneo da remoto GERARDO SOLA - Segretario Comunale
Presiede in collegamento audiovisivo simultaneo da remoto GIANCARLO GUERCIO - Sindaco

Il Presidente GIANCARLO GUERCIO, verificato il numero legale e accertato che gli intervenuti hanno dichiarato che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente a comprendere gli interventi, invita a deliberare sulla proposta di cui all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri di cui agli artt. 49 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs 267/2000

Esito: Approvata

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede espressamente che i Comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. n. 165/01, il Comitato e la consigliera di parità territorialmente competente, predispongano Piani triennali di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro di uomini e donne. I suddetti Piani, inoltre, hanno lo scopo di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra i generi non inferiore ai due terzi. Le amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro, si ispirano ai principi di cui al D.Lgs. n. 165/01 con particolare riferimento agli artt. 7 e 57 relativamente alla necessità di:

- garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro,
- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- garantire altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- riservare alle donne, salvata motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni di concorso;
- adottare regolamenti per assicurare le opportunità tra uomini e donne;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione;
- finanziare, possibilmente, programmi di azioni positive, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

PREMESSO altresì che le amministrazioni, nel delineare il Piano delle Azioni Positive, tengono conto delle linee di azione individuate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 relativamente a:

- a) eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- b) organizzazione del lavoro;
- c) politiche di reclutamento e gestione del personale,
- d) costituzione di organismi paritetici di confronto e promozione delle iniziative relative;
- e) formazione e cultura organizzativa.

Visto che il 9 novembre 2010 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 4 novembre 2010, n. 183 che, all'art. 21 – comma 1 lett. c) – stabilisce: *“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di*

garanzia 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 del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni»;

Dato atto che si rende necessario predisporre il Piano di Azioni Positive per il periodo 2023-2025, non solo per rispondere a un obbligo di legge ma anche per evidenziare la volontà dell'amministrazione di garantire una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne;

Ritenuto opportuno precisare che il suddetto Piano sarà sottoposto al Comitato Unico di Garanzia, una volta nominato, al fine di prevedere eventuali proposte integrative e/o migliorative e alla Consigliera di Parità Provinciale;

Precisato che l'adozione del Piano di Azioni Positive non costituisce solo un formale adempimento ma uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchia la realtà e ne persegue gli obiettivi;

Visti:

- **la Legge n. 645/1975 – Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione;**
- **la Legge n. 125/1991 – Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;**
- **il Decreto Legge n. 122/1993 – Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori;**
- **il D.Lgs. n. 196/2000 – Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizione in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144;**
- **il D.Lgs. n. 267/2000 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;**
- **il D.Lgs. n. 165/2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;**
- **il D.Lgs. n. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – art. 48;**
- **la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 – Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni;**
- **il D.Lgs. n. 5/2010 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;**
- **la Legge n. 183/2010 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie del lavoro.**

- la Risoluzione n. 29/2011 del Parlamento Europeo sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea – 2010 (2010/2138 INI) Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge,

D E L I B E R A

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e si intende qui integralmente riportata ed approvata;

1) DI APPROVARE, per le motivazioni in premessa esposte, il piano triennale delle azioni positive 2023 – 2025, come risulta dall'allegato testo (Allegato A) quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) DI DEMANDARE al Responsabile dell'Area Amministrativa gli adempimenti consequenziali, tra cui l'invio al Comitato Unico di Garanzia una volta nominato, per le eventuali integrazioni e modifiche migliorative ed alla Consigliera di Parità Provinciale;

3) DI DARE ATTO che il piano triennale potrà essere aggiornato nel corso del triennio tenuto conto dei contributi e delle segnalazioni del costituendo Comitato Unico di garanzia, ovvero della possibilità di accedere a finanziamenti statali;

Il responsabile dell'Area Amministrativa

Dott. Gerardo Sola

FONTI NORMATIVE

Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;

D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267: “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”;

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;

l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo - donna.

Il D.Lgs. n. 198 dell’11 aprile 2006, all’art. 48, prevede che: “***Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure *speciali* in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Sono misure *temporanee* in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L’evoluzione del quadro normativo di riferimento impone altresì obiettivi ben specifici: così come disposto dall’art. 21 della legge 183/2010, gli enti devono obbligatoriamente nominare un Comitato Unico di garanzia, che sostituisce sia il comitato di pari opportunità sia il comitato sul *mobbing* precedentemente nominati.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P. A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità.

L’obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2023/2025.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore nella "**rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne**", coerentemente con l'obiettivo della Legge n. 125/1991.

Più specifico appare l'obiettivo di "**promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate**". A tal fine, il Piano deve favorire "**il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso"**". A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

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

Segretario Comunale: n. 1 uomo

Sindaco uomo

Vicesindaco donna

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa.

Essi possono essere così articolati:

Azione 1

Titolo Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Destinatari:

Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Finanziamenti:

Risorse dell'ente

Obiettivo:

Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori

Descrizione intervento:

Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio

Strutture coinvolte nell'intervento

Ufficio personale e strutture direttamente interessati

Tipologia di azione:

Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione

Periodo di realizzazione:

Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

Azione 2**Titolo Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza****Destinatari:**

Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro

Finanziamenti:

Risorse dell'ente

Obiettivo:

Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.

Descrizione intervento:

Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa

Strutture coinvolte nell'intervento

Ufficio personale e strutture interessate

Tipologia di azione:

Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione

Periodo di realizzazione:

Quando ricorrerà il caso

Azione 3**Titolo Banca delle ore****Destinatari:**

Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Finanziamenti:

Risorse dell'ente

Obiettivo:

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Descrizione intervento:

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, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Strutture coinvolte nell'intervento:

Ufficio Personale e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti.

Tipologia di azione:

Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione

Periodo di realizzazione:

Quando se ne presenti la necessità

Azione 4**Titolo Corsi/seminari di formazione e/o di aggiornamento.****Destinatari:**

Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Finanziamenti:

Risorse dell'ente

Obiettivo:

Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia

Descrizione intervento:

Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 sopra con quelle formative/professionali

Strutture coinvolte nell'intervento:

Ufficio Personale e lavoratori coinvolti.

Tipologia di azione:

Rivolta all'interno dell'amministrazione

Periodo di realizzazione:

Ogni qualvolta se ne presenti l'occasione

Azione 4**Istituzione Comitato Unico di Garanzia.****Destinatari:**

Tutte/i le/i lavoratrici/ori

Finanziamenti:

Risorse dell'ente

Obiettivo:

Promuovere le pari opportunità sul luogo di lavoro

Descrizione intervento:

Incremento e valorizzazione della partecipazione del personale di sesso femminile mediante partecipazione ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, individuazione di soluzioni operative atte a conciliare le esigenze familiari con quelle formative/professionali

Strutture coinvolte nell'intervento:

Ufficio Personale e lavoratori coinvolti.

Tipologia di azione:

Rivolta all'interno dell'amministrazione

Periodo di realizzazione:

Anno 2023

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Salerno e al Consigliere provinciale di parità.



Buonabitacolo

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Gerardo Sola



COMUNE DI BUONABITACOLO

Parere Tecnico Responsabile del Procedimento
per la Proposta di Delibera N° 00072/2023 del 05/10/2023.

Avente oggetto:

Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006).

Il Dirigente del Settore BUONABITACOLO_AREA_1_AMMINISTRATIVA esprime parere:
Favorevole

Parere espresso ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, DLgs. 267/2000

BUONABITACOLO, 05/10/2023

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del Segretario Comunale GERARDO SOLA che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

Sindaco
GIANCARLO GUERCIO

Segretario Comunale
GERARDO SOLA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del d.lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Buonabitacolo, 10/10/2023

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 20/10/2023, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000)

Segretario Comunale
GERARDO SOLA

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto

in qualita' di

attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° DEL 00067/2023 e' conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs N° 82/2005.

Buonabitacolo, li _____

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.