



COMUNE DI GALLO MATESE
PROVINCIA DI CASERTA

GIUNTA COMUNALE

N. 21 del 31-03-2023

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

L'anno **duemilaventitre** il giorno **trentuno** del mese di **Marzo** alle ore 14:45, in videoconferenza, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei seguenti componenti:

PIRRAGLIA GIUSEPPE	SINDACO	P
GRANITTO MARIA	ASSESSORE	P
DEL VECCHIO FRANCESCO	ASSESSORE	P

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA STEFANIA SISTO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

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 delle 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;

Ritenuto di dover provvedere all'approvazione per il triennio 2023-2025 del piano triennale delle azioni positive allegato al presente atto;

Visti:

- 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 CCNL vigente;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Visti i pareri di cui all'art. 49 e 147-bis del T.U. n. 267/2000 e ss.mm.ii., espressi in senso favorevole dai responsabili dei settori amministrativo e finanziario come di seguito riportati;

Con votazione unanime favorevole resa nei modi e forme di legge

DELIBERA

1. di fare integralmente proprie le premesse di cui al presente atto;
2. di approvare il piano delle azioni positive 2023-2025 del Comune di Gallo Matese che è allegato sotto la lett. A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
3. di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., al R.S.U., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità;

Di dichiarare stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
GIUSEPPE PIRRAGLIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA STEFANIA SISTO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.



COMUNE DI GALLO MATESE

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN
MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ
TRIENNIO 2023-2025**

PREMESSA

Le Pubbliche Amministrazioni, secondo il disposto dell'art 7 del D. Lgs 30/03/2001 n 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, nella promozione e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'art 57 del medesimo D. Lgs 165/2001 prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro la discriminazione" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Con il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell'art. 6 della Legge 248/2006, è stato adottato il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", riprendendo e coordinando le disposizioni ed i principi di cui ai precedenti D.Lgs. n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e Legge n. 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La successiva Direttiva 23 maggio 2007, adottata dal Ministro pro tempore per le riforme e la innovazione nelle Pubbliche Amministrazioni e dal Ministro pro tempore per i diritti e le pari opportunità, contenente "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e Consiglio Europeo 2006/54/CE, pone l'accento sulla importanza del ruolo delle Pubbliche Amministrazioni nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità.

In ragione delle disposizioni normative intervenute successivamente, la Direttiva n 02/2019 a firma del Ministro pro tempore per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, definisce le Linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della pari opportunità, ai sensi del D. Lgs 11 aprile 2006 n 198, sostituendo la precedente Direttiva del 23 maggio 2007.

Detta Direttiva si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche".

Le azioni positive sono misure temporanee che mirano 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, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Esse costituiscono preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per salvaguardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

In considerazione di quanto sopra, questo Comune, in ottemperanza alla suddette disposizioni, si propone di armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, tenendo conto degli indirizzi contenuti nella sopra richiamata Direttiva n 2/2019.

SITUAZIONE ATTUALE DELLE RISORSE UMANE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato ed a tempo determinato alla data di adozione del piano, nel raffronto tra uomini e donne, è la seguente:

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Uomini		4 *	1	2	6
Donne				1 **	1

Le funzioni di Responsabile del Servizio Finanziario sono assolve dal Sindaco, ai sensi dell'art. 53 comma 23, L. 388/2000.

Il Responsabile dell'Area Tecnica è un uomo, dipendente e a tempo indeterminato e part time del Comune di Gallo Matese (part time al 50%).

*Trattasi di 2 dipendenti dell'Ente (di cui uno a tempo pieno ed indeterminato ed uno part time e a tempo indeterminato) e di 2 unità di personale (di cui uno in convenzione ex art. 14 del CCNL del 22.01.2004 - Responsabile dell'Area Amministrativa - ed altro inquadrato con contratto, art. 1 comma 557, L. 311/2004).

** Trattasi di unità di personale inquadrato con contratto, art. 1 comma 557, L. 311/2004.

Ai predetti dipendenti si aggiunga quanto segue:

- Il Segretario comunale, titolare della sede di segreteria convenzionata San Potito Sannitico/Gallo Matese, è donna;

RSU – Rappresentanti Sindacali Unitari

Donne:

Uomini: 1

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni positive mira a garantire l'uguaglianza di opportunità per donne ed uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori, a qualunque titolo.

Il Comune, nel definire gli obiettivi da perseguire, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità, intesa quale condizione di uguale possibilità di riuscita o parità di occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive intese come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali o comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

Tanto premesso e rilevato, l'Amministrazione comunale, nell'arco del triennio 2023-2025, si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere e tutelare il diritto alla opportunità tra uomini e donne;
- garantire il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad un ambiente di lavoro fondato sul benessere organizzativo e psicologico, con relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- preservare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.

In quest'ottica le "Azioni positive" hanno valenza di misure strategiche volte ad incrementare l'uguaglianza delle opportunità di crescita professionale:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

- garantire il benessere nel luogo di lavoro;
- sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

AZIONI POSITIVE

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

AZIONE N.1

Pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Finalità

Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Modalità di attuazione.

L'Ente assicura:

- a) la pari opportunità nelle selezioni concorsuali e paraconcorsuali o comunque nelle procedure di acquisizione delle risorse umane, senza privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso;
- b) la presenza, nelle Commissioni di concorso e selezione, di componenti di sesso femminile, per almeno un terzo;
- c) l'inserimento nel Bando di concorso/Avviso di selezione, di un espresso richiamo della normativa in materia di pari opportunità;
- d) adeguata motivazione della scelta tra un candidato donna ed un candidato uomo, in caso di parità di requisiti;

Destinatari: tutti i dipendenti.

Strutture coinvolte: tutti i Responsabili di Servizio.

AZIONE N.2

Riduzione dello stress da lavoro in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Finalità

garantire il benessere nel luogo di lavoro

Modalità di attuazione.

L'Ente:

- a) adotta misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione, tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente;
- b) affianca il personale nei casi di assenze programmate (es. maternità);
- c) Rende consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti.

Ciascun Responsabile di Servizio attua la misura:

- distribuendo equamente il carico di lavoro tra i dipendenti;
- predisponendo adeguati meccanismi per la sostituzione dei dipendenti in ferie o in malattia, anche previo dialogo con i dipendenti interessati;
- favorisce il dialogo ed il reciproco rapporto di rispetto tra esso Responsabile di Servizio ed i dipendenti.

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente.

Strutture coinvolte: tutti i Responsabili di Servizio.

AZIONE N. 3

Maggiore condivisione da parte dei Responsabili di servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Obiettivi: aumentare il benessere organizzativo e la performance generale.

Modalità di attuazione

Il Responsabile di ciascun Servizio (qualora non sia l'unico dipendente inquadrato nello stesso) si impegna a:

- avere incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi assegnati al servizio e del grado di raggiungimento degli stessi, per la risoluzione di problematiche insorte;
- verificare, che il personale assegnato abbia carichi di lavoro distribuiti equamente;
- garantire la riduzione dei conflitti ai fini della maggiore condivisione possibile degli obiettivi e delle strategie;
- rendere consapevoli i dipendenti assegnati al proprio ufficio di fare parte di una squadra che può lavorare efficacemente solo con la collaborazione di tutti (Responsabile e dipendenti allo stesso assegnati).

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente.

Strutture coinvolte: tutti i Responsabili di Servizio.

AZIONE N. 4

Contrasto di atteggiamenti discriminatori.

Finalità

Evitare ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro.

Modalità di attuazione.

L'Ente si impegna a prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Ciascun Responsabile di Servizio attua la misura favorendo il dialogo ed il rispetto tra il responsabile del servizio e i dipendenti e tra i dipendenti stessi.

Quanto a situazioni gravi, tali da integrare condotte di mobbing o pressioni/molestie di tipo sessuale, ciascun dipendente deve ritenersi libero di denunciare, anche in forma anonima, situazioni a rischio, con obbligo dei vertici dell'Amministrazione di avviare le dovute verifiche e assumere tutte le iniziative atte a perseguire tali condotte illegali.

Destinatari: tutti i dipendenti ed i collaboratori.

Strutture coinvolte: tutti i Responsabili di servizio

AZIONE N. 5

Contrasto all'utilizzo di termini discriminatori nei documenti di lavoro (*relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.*).

Finalità

Sorvegliare che in tutti i documenti di lavoro siano utilizzati termini ed espressioni non discriminatorie.

Modalità di attuazione.

Prima di licenziare ogni documento di lavoro, si richiede di verificare attentamente l'assenza in esso di termini o espressioni discriminatorie.

Destinatari: tutti i dipendenti ed i collaboratori.

Strutture coinvolte: tutti i Responsabili di servizio

AZIONE N. 6

Istituzione del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art 57, comma 1, del D. Lgs 165/2001, come modificato dalla legge n 183 del 2010.

Finalità

Costituzione del Comitato per le competenze di legge.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano costituiscono una prosecuzione di quelle avviate nel triennio precedente.

LE RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano Azioni positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed inoltre si attiverà per reperire, qualora necessario, risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, nazionale e comunitario a favore delle politiche finalizzate allo sviluppo della pari opportunità tra donne ed uomini.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, **per gli anni 2023-2025** a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio on line.

Il presente Piano viene pubblicato all'Albo pretorio on – line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" e quindi reso disponibile on line a tutti i dipendenti comunali.

Fermo restando l'obbligo di aggiornamento annuale, lo stesso rimane comunque vincolante fintanto che non venga adottato il nuovo Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso i Responsabili dei servizi 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.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.