

PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO
DELIBERAZIONE

IL 07-06-2022

Reg.pub. n. 268

COMUNICATA AI CAPIGRUPPO

IL 07-06-2022

PROT. _____

NUMERO

31



COMUNE DI PESCHE

(PROVINCIA DI ISERNIA)

DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2022/2024

L'anno duemilaventidue il giorno trentuno del mese di maggio alle ore 13:20, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei seguenti componenti:

ANTENUCCI Maria	SINDACO	P
Fabrizio Jacopo	Vicesindaco	P
PINELLI Daniele	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Il SINDACO ANTENUCCI Maria – accertato con l'ausilio del SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa PASSARELLI CHIARA, il numero legale dei componenti della Giunta presenti, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

L'art. 48 del D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, al comma 1, primo periodo, 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 (...*omissis*...) i comuni (...*omissis*...), sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 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'articolo 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 (...*omissis*...)”
- L'art. 48 del D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, al comma 1 ultimo periodo, dispone che “(...*omissis*...). I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- L'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 30/3/2001, al comma 6, dispone che “(...*omissis*...). Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”;

VISTO il D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, ed in particolare l'art. 1, comma 1, lettera c), l'art. 7 e l'art. 57, come modificato dall'art. 21 della legge 04.11.2010 n. 183;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non costituisce solo un formale adempimento ma uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

RILEVATO che nella predisposizione del Piano si tiene conto anche della Direttiva ministeriale n. 1/2017 rivolta al sostegno dell'allattamento materno ed all'introduzioni di disposizioni per contrastare eventuali comportamenti discriminatori in tal senso;

VISTO il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023 approvato con deliberazione di G.C. n° 15 del 09/03/2021;

RITENUTO di dover provvedere all'aggiornamento del piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024;

VISTO l'allegato “Piano delle azioni positive triennio 2022/2024”, allegato sub A);

Visto il D. Lgs. 18.2.2000, n. 267;

Visto il D. Lgs. 01.04.2006 n. 198;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli

DELIBERA

1.Di approvare ai sensi della normativa richiamata in premessa in merito alle pari opportunità tra uomo e donna il “**Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024**” allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale della stessa, e riguardante il personale dipendente del Comune di Pesche (allegato sub A);

2.Di dare atto che il Piano sarà pubblicato sull'Albo pretorio on line dell'Ente, sul sito internet in apposita sezione.

3.Di trasmettere copia del presente provvedimento, con i relativi allegati:

- Alle OO.SS. territoriali e alle R.S.U.;
- A tutti i dipendenti comunali;

4.Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.lgs. n. 267/2000.

Visto il parere Favorevole in ordine alla **Regolarità Tecnica**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.L.gs. 267/2000.

Pesche li 31-05-2022

Il Responsabile del servizio
F.to **Petrecca Rossella Alda**

Visto il parere Favorevole in ordine alla **Regolarità contabile**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.L.gs. 267/2000.

Pesche li 31-05-2022

Il Responsabile del servizio
F.to **Petrecca Rossella Alda**

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
f.to ANTENUCCI Maria

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to PASSARELLI CHIARA

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, **Reg. Pubbl. N. 268** ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Lì, 07-06-2022

IL RESPONSABILE
f.to PETRECCA Rossella Alda

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.L.gs. n. 267/2000 il giorno 31-05-2022

Poichè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4°).

Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°).

Lì, 07-06-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to PASSARELLI CHIARA

La presente è copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Lì, 07-06-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
PASSARELLI CHIARA

COMUNE DI PESCHE

PROVINCIA DI ISERNIA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa

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 sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed 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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di PESCHE, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

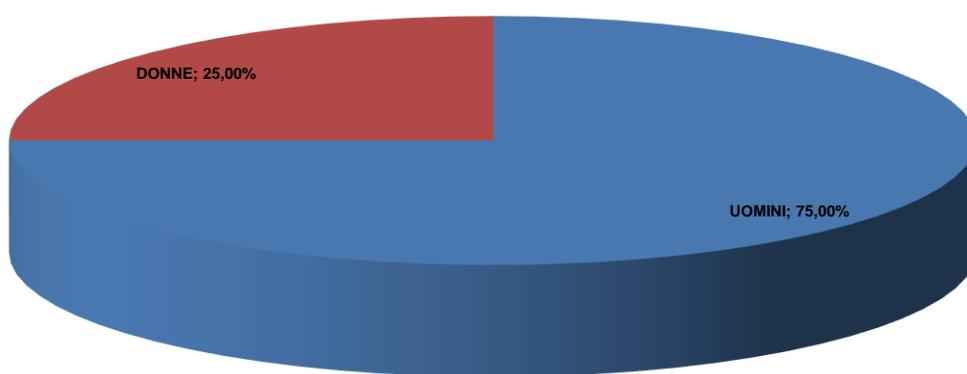
Analisi dati del Personale

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2021

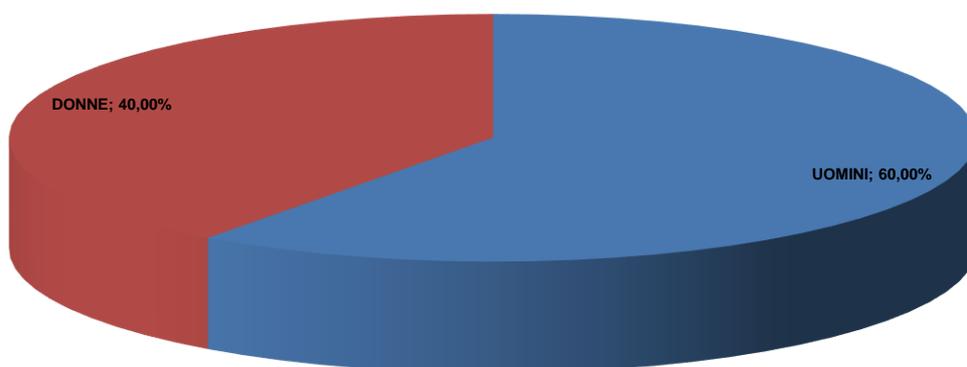
Al 31 dicembre 2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N.	8
DONNE	N.	2
UOMINI	N.	6



Tenuto conto, tuttavia, anche del personale a tempo determinato e del Segretario, risulta:

DIPENDENTI	N.	10
DONNE	N.	4
UOMINI	N.	6



Così suddivisi per Settore:

SETTORE	Uomini	Donne	Totale
Area Tecnica	4	1	5
Area Amministrativo Contabile	1	2	3
Vigilanza	1	0	1
Segretario Generale	0	1	1
TOTALE	6	4	10

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA	Uomini	Donne	Totale
A	0	0	0
B1/B3	3	1	4
C	2	1	3
D	1	1	2
Segretario	0	1	1
TOTALE	6	4	10

Art. 1

FINALITA'

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.

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.

Art. 2

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

1. Istituire e promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.

2. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
- Tali azioni si concretizzeranno in:
 - effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
 - interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.

3. Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.

4. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.

Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente

Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare

Piano rivolto: Segretario Generale, Responsabili dell'Ente e dipendenti dell'Ente.

Tempistica di realizzazione: triennio di riferimento.

UFFICI COINVOLTI Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: segreteria generale e responsabili, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e l'Assessore al ramo.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Pesche sezione "Amministrazione Trasparente".