COMUNE DI MORRA DE SANCTIS

Provincia di Avellino

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 8 Del 18-01-2022

Oggetto: Approvazione Piano Triennale 2022/2024 delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198

L'anno duemilaventidue il giorno diciotto del mese di gennaio alle ore 16:15 nella Residenza Comunale, previo espletamento delle formalità prescritte dalla legge e dallo Statuto Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Di Sabato Vincenzo	**Sindaco**	**P**
Di Pietro Gerardo	**Vice Sindaco**	**P**
Caputo Lucia	**Assessore**	**A**

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Assume la presidenza della seduta: Dott. Vincenzo Di Sabato in qualità di Sindaco.
Partecipa all'adunanza, nell'esercizio delle sue funzioni, il Segretario Comunale Dott.ssa Paola Iorio.

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

Sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 267/00, hanno espresso i relativi pareri i responsabili dei Settori interessati come di segito riportati:

PARERE: Favorevole del Responsabile del Servizio interessato in ordine alla **Regolarita' tecnica**
Data: 14-01-2022. Il Responsabile del servizio
F.to Dott. Massimo Gala

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di delibera allegata, formulata dal Responsabile del Servizio interessato e avente ad oggetto: **"Approvazione Piano Triennale 2022/2024 delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198″.**

ACCERTATA la propria competenza in ordine all'adozione del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi dai responsabili dei servizi interessati, resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000;

RITENUTA la suddetta proposta meritevole di approvazione;

CON VOTAZIONE, unanime e favorevole, espressa per alzata di mano;

D E L I B E R A

DI APPROVARE l'unita proposta di deliberazione avente ad oggetto: **"Approvazione Piano Triennale 2022/2024 delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198″**, così come formulata dal Responsabile del Servizio interessato che qui si intende integralmente ripetuta.

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai Responsabili dei servizi interessati, per gli adempimenti necessari e consequenziali.

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere, il presente atto con separata votazione, viene reso immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4^, del D.Lgv. n°267/2000.

COMUNE DI MORRA DE SANCTIS
PROVINCIA DI AVELLINO
83040 Piazza Francesco De Sanctis -
www.comune.morradesanctis.av.it

Proposta n. 9

Oggetto: Approvazione Piano Triennale 2022/2024 delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 11 Aprile 2006, n. 198

RELAZIONE ISTRUTTORIA

IL CAPO - SETTORE

espletata la necessaria istruttoria e verificati e riscontrati gli atti e le notizie riportate, sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell'eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

Atteso che l'art. 48 del citato Decreto Legislativo, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Ricordato che la Direttiva 23 maggio 2007 "M*isure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica che le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Richiamato l'art. 19 "pari opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000;

Ritenuto doveroso formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici di questo Ente al fine di valorizzare le capacità dei singoli lavoratori, migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro, e proporre misure atte a consentire la effettiva parità di genere, in relazione all'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia, e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;

Richiamato

- il verbale n. 1 in data 11/01/2022 con cui il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Morra De Sanctis ha elaborato l'allegato Piano delle Azioni Positive triennio 2022/2024;

- la nota prot. n. 167 del 12/01/2022 con cui il Piano delle Azioni Positive triennio 2022/2024 è stato trasmesso alla Consigliera delle Pari Opportunità e alle Organizzazioni Sindacali per il parere di competenza;

- il parere positivo, espresso in merito dalla Consigliera delle Pari Opportunità della Provincia di Avellino, acquisito al protocollo di questo Ente al n. 191, in data 14/01/2022;

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;

Considerato che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Ritenuto, per quanto sopra, di procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente;

Tutto ciò premesso e valutato

Ravvisata l'urgenza a procedere.

Accertata la competenza del sottoscritto alla espressione del parere ex art 49 del D. Lgs 267/2000 sul presente atto giusto decreto sindacale n. 5/2021.

Reso il relativo parere di regolarità tecnica favorevole ed (ACQUISITO) il parere di regolarità finanziaria e contabile ai sensi e per gli effetti di cui all'art 49 del D. Lgs 267/2000.

Richiamate:

- la deliberazione di C.C. n 16 del 23/09/2021 ad oggetto "Approvazione Documento Unico di Programmazione Semplificato 2021/2023";

- la deliberazione di C.C. n 17 del 23/09/2021 ad oggetto "Approvazione Bilancio di Previsione Triennale 2021/2023 e relativi allegati";

PROPONE DI DELIBERARE

1. **Di Approvare**, per le motivazioni espresse in premessa e che si danno qui per integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo 198/2006.

2. **Di Pubblicare** altresì la presente deliberazione ed il Piano delle azioni positive 2022-2024 ad essa allegato sia all'Albo Pretorio che sul sito web istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente.

3. **Di Conferire** alla deliberazione ad adottarsi immediata esecutività ai sensi e per gli effetti di cui all'art 134/4° comma del D. Lgs 267/2000.

COMUNE DI MORRA DE SANCTIS

(Provincia di Avellino)

(schema)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022/2024

(art. 48, comma 1, D.lgs. 11/04/2006 n. 198)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____del_____

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI
PARI OPPORTUNITÀ 2022-2024

Fonti normative

- Legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro".
- Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali".
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, 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.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell'art.6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al D. lgs. 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e di cui alla Legge125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure 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. Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme ed innovazioni nella pubblica amministrazione, con il Ministero 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 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 ed attuazione del principio delle pari opportunità.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Morra De Sanctis armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Monitoraggio dell'organico

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:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Uomini	0	0	4	1	5
Donne	0	1	1	1	3
Totale	0	5	0	2	8

Segretario comunale: sede vacante
R.S.U.: n. 1 (uomo)

Organi elettivi:

- Sindaco: uomo
- Giunta comunale: n. 1 donna su n. 2 componenti.
- Consiglio comunale: n. 3 donne su n. 11 componenti.

Pertanto, emerge che, relativamente al personale in servizio a tempo indeterminato, al momento, occorrerà favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006 in quanto sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Obiettivi
L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato 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 la normativa sopra citata.
Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

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 ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Azioni positive
I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi sopra evidenziati. Essi possono essere così articolati:

DESCRIZIONE	AZIONI POSITIVE

SEMINARI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO	Garanzia della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste e compatibilmente con le risorse economiche disponibili, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo 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
COMMISSIONI CONCORSO ASSUNZIONI	Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001. Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Redazioni 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. Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti. Garantire che in occasione 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 sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D. Lgs. 198/2006. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.
CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali.
ORARIO DI LAVORO	Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute e 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 oraria per periodi di tempo limitati.
DESIGNAZIONI	In sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altro organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme
MOBBING	Azioni di contrasto a molestie sessuali e discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale, ad atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta e ad atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni
RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro; Individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale 2022/2024.

Il Piano viene pubblicato all'Albo pretorio on–line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, dovranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi segnalati dal personale dipendente, al fine di poter procedere ad eventuali modifiche o integrazioni.

Per tutto quanto non previsto nel presente piano si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Morra De Sanctis, lì _____

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL SINDACO
F.to Dott. Vincenzo Di Sabato

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Iorio

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione

— è stata pubblicata in data odierna, per rimanervi quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art.124, comma 1 della legge n. 267/00, all'Albo Pretorio di questo comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1 della legge n. 69 del 18.06.2009).

— è stata comunicata in elenco con nota prot. n. in data ai capogruppo consiliari (art. 125 T.U.E.L.).

Dalla Residenza Comunale, lì 20-01-2022.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Iorio

ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

(X) che la delibera è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4 del T.U. 18.08.2000 n. 267),
Dalla Residenza Comunale, lì 18-01-2022.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Iorio

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Paola Iorio