



COMUNE DI AULETTA
Prov. di Salerno

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE

N. 22 DEL 25 Maggio 2020

OGGETT: Approvazione Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022

L'anno **duemilaventi**, addì **venticinque** del mese di **maggio**, alle ore **18:00 e ss.** nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone di:

			PRESENTE	ASSENTE
SINDACO:	PESSOLANO	Pietro	(X)	
ASSESSORI:	ADDESSO	Antonio	(X)	
	CAVALLO	Luigi	(X)	
			3	=

Partecipa alla Seduta il Segretario Comunale **Dott. Alfonso FERRAIOLI**.

Il Presidente, **Sig. Pietro PESSOLANO**, in qualità di Sindaco, dichiarata aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

OGGETTO: Approvazione Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022

La Giunta Comunale

Visto l'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in base al quale "... i comuni, sentito ...il comitato per le pari opportunità (ora Comitato Unico di garanzia) ... 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...";

Vista la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità ("*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*") con la quale vengono ulteriormente precisate le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PA, specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire;

Richiamati:

- l'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010) il quale prevede che "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*";
- l'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo, a norma del quale "*Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e 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*";

Preso atto che è in corso la procedura di nomina della composizione del Comitato Unico di Garanzia;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 23.08.2018, relativa all'approvazione del Piano triennale di azioni positive del Comune di Auletta per il triennio 2018/2020;

Visto il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022, come da **allegato A)** alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, che prevede l'attuazione di misure necessarie per favorire le pari

opportunità tra uomo e donna nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale;

Considerato che ai sensi del succitato art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, in caso di mancata approvazione del Piano delle azioni positive, si applica l'art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001, che testualmente recita: *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*;

Ritenuto dover approvare il Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022;

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

Visto lo Statuto Comunale;

Acquisito il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile dell'Area competente sulla presente deliberazione e nella stessa inserito per costituirne parte integrante e sostanziale - reso ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000, così come modificato dal D.L. n. 174/2012 - ed esperiti i controlli di cui all'art. 147 bis del D.lgs. n. 267/2000;

Dato atto che il presente provvedimento non necessita del parere di regolarità contabile ex art. 49 del decreto legislativo n. 267/2000, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Ad unanimità di voti favorevoli, resi nei modi e forme di legge:

d e l i b e r a

1. **di approvare** il Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale **(allegato A)**;
2. **di dare atto** che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. **di incaricare** l'ufficio personale affinché sia data adeguata diffusione al Piano approvato, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione “Amministrazione trasparente”, nonché informazione alle organizzazioni sindacali ed alle RSU;
4. **di comunicare**, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, il presente atto ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'articolo 125 del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267;
5. **di rendere**, a seguito di separata ed unanime votazione favorevole, stante l'urgenza, immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D.lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI AULETTA
PROVINCIA DI SALERNO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020/2022

(Art. 48 D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”)

PREMESSA

L'attuale assetto istituzionale della Pubblica Amministrazione è improntato ai principi della semplificazione dei procedimenti amministrativi e alla ridefinizione delle strutture. Elemento imprescindibile, a tale riguardo, è la valorizzazione delle persone attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che, in considerazione anche delle risposte attese dai cittadini, determinino un deciso miglioramento della qualità dei servizi offerti. È, dunque, indispensabile che le persone che operano nelle Pubbliche Amministrazioni siano motivate e consapevoli della centralità del loro ruolo.

Frutto di questi principi che hanno segnato e segnano la trasformazione della P.A. è anche la scelta del Legislatore di imporre ad ogni Pubblica Amministrazione l'elaborazione di un Piano di Azioni Positive allo scopo di garantire la rimozione degli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (*Codice delle pari opportunità*), emanato ai sensi dell'art. 6 della legge delega 28 novembre 2005 n. 246, all'art. 48 impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un proprio Piano di Azioni Positive.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico contenente obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'ente.

Di azioni positive si occupa anche la *direttiva del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche")*, emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l'importanza dello stimolo che le Amministrazioni Pubbliche possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Nella fase di stesura del presente Piano si è tenuto conto, sotto un profilo interpretativo, oltre che delle disposizioni sopra richiamate, anche dei contenuti normativi di cui alla legge n. 183 del 4 novembre 2010, la quale è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere dei lavoratori e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche, apportando modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21, comma 4, della legge n. 183 del 4 novembre 2010) ha previsto l'ampliamento delle garanzie in tema di discriminazioni legate al genere e ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria (età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua), estendendole all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento operativo per la concreta applicazione delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Il raggiungimento delle finalità sottese al Piano in questione è affidato alla collaborazione

tra i vertici dell'Amministrazione, le Aree/Servizi dell'Ente ed il costituendo Comitato Unico di Garanzia. L'obbligo normativo, come sopra formulato, verrà rispettato attraverso le seguenti azioni positive:

- a) assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salva motivata impossibilità;
- b) redigere bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- c) favorire la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento;
- d) favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o a malattia.

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

OBIETTIVI

L'Amministrazione Comunale si pone i seguenti obiettivi:

Nel corso del triennio, questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive, teso a:

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni (Obiettivo n° 1);
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale (Obiettivo n° 2);
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale (Obiettivo n° 3);
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio (Obiettivo n° 4).

(OBIETTIVO n° 1)

1. Il Comune si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilitare il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

(OBIETTIVO n° 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Il Comune assicura che nelle selezioni non si privilegi l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e un candidato uomo, l'eventuale scelta del candidato dovrà essere opportunamente giustificata.
3. Il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Il Comune assicura che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza le attitudini e le capacità personali.

(OBIETTIVO n° 3)

1. Le attività formative, che consentano a tutti i dipendenti una crescita professionale, dovranno tener conto delle esigenze di ciascun settore, con eguale possibilità per donne e uomini di frequentare i corsi programmati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibili articolazioni di orari, sedi e quant'altro utile a rendere i corsi accessibili anche a coloro che abbiano obblighi di famiglia o contratti di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento sia mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.

(OBIETTIVO n° 4)

1. Il Comune favorisce le politiche tese a conciliare le responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso azioni (part-time e flessibilità dell'orario) che prevedano una diversa programmazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di svolgimento del lavoro medesimo, contemperando in tal modo le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti.

- Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Il Comune promuove pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di conciliare al meglio la vita professionale e la vita familiare laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliora la qualità del lavoro e potenzia le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, assicurando la possibilità a ciascun dipendente di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono, inoltre, valutate e risolte nel rispetto di un giusto equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. L'ufficio personale rende, infine, disponibile per tutti i

dipendenti la consultazione della normativa riferita a permessi, aspettative e congedi, al fine di favorirne la massima conoscenza e fruizione.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale ed è riferito al triennio 2020-2022.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni alle problematiche riscontrate dal personale dipendente in modo tale da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet del Comune.



- COMUNE DI AULETTA -

Provincia di Salerno

Pareri ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 - così come modificato dal D.L. 174/2012
– previo espletamento dei controlli di cui all'art.147 bis del D. Lgs. n. 267/2000.

SEDUTA DI GIUNTA COMUNALE DEL 25/05/2020

PROPOSTA: **Approvazione Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022**

REGOLARITA' TECNICA: In ordine della regolarità tecnica del presente provvedimento ha espresso parere FAVOREVOLE.

Lì, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

REGOLARITA' CONTABILE: In ordine della regolarità contabile del presente provvedimento, ha espresso parere FAVOREVOLE.

Lì, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE
f.to come all'originale

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to come all'originale

=====

P U B B L I C A Z I O N E

Copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio di questo Comune e vi resterà affissa per 15 giorni consecutivi.

li 28 LUG. 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to come all'originale

=====

La presente deliberazione è divenuta esecutiva perché:

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. 267/2000).

Trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000).

li 28 LUG. 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to come all'originale

=====

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

li, 28 LUG. 2020



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Alfonso **FERRAIOLI**