



COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI
Provincia di Avellino

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 5 Del 22-01-2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023. D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005 N. 246".

L'anno duemilaventuno il giorno ventidue del mese di gennaio alle ore 11:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

GENTILE ANTONIO	SINDACO	P
DI BIASI GIOVANNI	VICESINDACO	P
DI PIETRO ELVIRA	ASSESSORE	A

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

Assume la presidenza il Signor GENTILE ANTONIO in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa MUTASCIO ANNA

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lvo n. 267 del 18/08/2000;

Visti i pareri resi, ai sensi degli Artt. 49, comma 1, e 191 del D. Lvo 267/2000:

- Favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica _____
- Favorevole per quanto concerne la regolarità contabile _____

Premesso che:

l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni...(omissis), predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Rilevato che le azioni positive hanno lo scopo, per quanto concerne l'Ente Locale:

di eliminare le disparità tra sessi nell'accesso al mondo del lavoro, nella progressione in carriera, nella vita lavorativa;

di superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

di agevolare, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ad un terzo.

Dato atto che:

nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sono inserite norme, (artt. 1, comma 1, lettera c), 7 e 57) che reiterano l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni di garantire le pari opportunità tra uomo e donna, informando a tale principio la propria regolamentazione interna ed i conseguenti comportamenti;

le azioni positive consistono in 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, ovvero trattasi di 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, perché necessarie fino a che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne;

Dato atto, altresì, che la progettualità del Comune di Guardia Lombardi si muove soprattutto nell'ambito di quelle che sono state definite "azioni positive di seconda generazione", che mirano ad un mutamento della cultura organizzativa dell'Ente, partendo dalla valorizzazione delle qualità e delle caratteristiche lavorative che possono esprimere le donne, facendo delle stesse un plus valore e non un fattore di discriminazione. L'obiettivo è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera e di opportunità;

Considerato che a tal fine è stato elaborato l'allegato piano delle azioni positive, per il triennio 2021/2023, nel quale si prevede l'attuazione e/o mantenimento, in coerenza con la piccola realtà del Comune, degli obiettivi ivi previsti;

Dato atto che ai sensi del 2° comma dell'art. 48 del già citato D.Lgs. n. 198/2006 le pubbliche amministrazioni, in occasione tanto di assunzioni tanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, accompagnano l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile da un'esplicita e adeguata motivazione;

Considerato che il piano delle azioni positive ha durata triennale e la mancata adozione dello stesso costituisce ostacolo a nuove assunzioni comprese quelle di personale appartenente alle categorie protette;

Presa visione dell'allegato documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023, volto a promuovere azioni positive per le pari opportunità che investono



Comune di Guardia Lombardi
Provincia di Avellino

C.F. 820004106

Via Roma - C.A.P. 83040

P. I. V. A. 01668940644

Tel. 0827/41002 - fax 0827/41440

PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2021-2023

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

(Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 22.01.2021)

Premessa e contesto normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023 è stato predisposto dall'ente, con l'auspicio del miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro".

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- il D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 dello stesso impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro. Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".
- l'art. 57, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- l'art. 28, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D. Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- il D. Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni

garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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". La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Guardia Lombardi 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 con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Analisi del contesto lavorativo – Situazione al 31.12.2020 - Situazione attuale

La situazione occupazionale del Comune di Guardia Lombardi al 31.12.2020 è rappresentata da n. 8 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 6 uomini e n. 2 donne.

L'analisi della situazione attuale, che risulta in parte modificata rispetto alla data del 31.12.2019 per via di alcuni collocamenti in quiescenza, presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Quadro del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato

Lavoratori	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Uomini	6	2
Donne	2	2
Totale	8	4

così distribuiti per genere nelle Aree

Lavoratori	Segreteria	Area Tecnica	Area Economico - Finanziaria - Tributi	Area Polizia Municipale - AA. PP.	Area AA. GG.
Uomini		5		1	2
Donne	1	2	1		
Totale	1	7	1	1	2

Posizioni economiche attuali

Lavoratori	Uomini		Donne		Totale
	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	
A	2		2		4
B	1	1			2
C	1		1		2

D	2		2
---	---	--	---

Personale incaricato di una responsabilità di area/servizio

Lavoratori	Segreteria	Area Tecnica	Area Economico - Finanziaria - Tributi	Area Polizia Municipale - AA. PP.	Area AA. GG.
Uomini		1		1	1
Donne			1		
Totale		1	1	1	1

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2021-2023

Ambito di azione: Ambiente di lavoro	
Obiettivo:	Il Comune di Guardia Lombardi si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> - Effettuare indagini specifiche, anche con l'ausilio dei rappresentanti R.S.U., al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate; - Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità.

Ambito di azione: Formazione	
Obiettivo:	Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare ed incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare; - Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

Ambito di azione: Orari di lavoro e concessioni periodi di aspettativa per motivi personali	
Obiettivo:	Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche

	<p>mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria; - Piano delle Azioni Positive 2021-2023; - Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate; - Prevedere, ove possibile, la concessione di periodi di aspettativa per motivi e personali e/o familiari a tutte/i le/i dipendenti che ne facciano richiesta, a rotazione.

Ambito di azione: Sviluppo carriera e professionalità	
Obiettivo:	<p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p> <p>Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.</p>
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizzare sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Ambito di azione: Informazione	
Obiettivo:	<p>Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità.</p> <p>Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.</p>
Azioni positive	<p>Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità offrendo ampia diffusione al presente Piano.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte. - Informare i cittadini attraverso la pubblicazione del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutte le Aree ed i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Durata del Piano

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

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Guardia Lombardi, sul sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023. D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005 N. 246".

Sulla suddetta proposta di deliberazione sono stati resi i
seguenti pareri, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. nr. 267/2000.

Per la regolarità tecnica: parere favorevole

Guardia Lombardi

22.01.2021

il segretario comunale

MUTASCIO Anna



trasversalmente vari settori dell'Ente, quale naturale prosecuzione del Piano Triennale 2020-2022, approvato con deliberazione di G. C. n. 117 del 27.12.2019;

Ritenuto lo stesso rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente;

Dato atto, inoltre, che con nota pec del 30.12.2020 l'allegato piano è stato trasmesso alla Consigliera provinciale di parità per la resa del prescritto parere preventivo;

Evidenziato che la succitata richiesta è rimasta inevasa;

Ravvisata, tuttavia, la necessità di procedere all'approvazione formale del piano de quo;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal competente Responsabile di Area, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Visti:

il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s. m. i.;

il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

Con votazione unanime resa nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

Di richiamare la premessa a far parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.

Di approvare, per il triennio 2021/2023, l'allegato piano di azioni positive, tendente ad eliminare ostacoli che, nei fatti, potrebbero impedire la piena realizzazione di pari opportunità e l'uguaglianza sostanziale di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Di disporre che, in conformità all'art. 42 del D. Lgs. n. 165/2001, copia della presente deliberazione venga trasmessa alla Rappresentanza sindacale dell'Ente, alla Consigliera di parità della Provincia, alle OO.SS., nonché ai Responsabili di Area coinvolti nelle varie azioni del Piano, per il seguito di competenza;

Di disporre, altresì, la sua pubblicazione sul sito web dell'Ente nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente";

Di dichiarare, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to GENTILE ANTONIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MUTASCIO ANNA

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della Legge 18 giugno 2009, n. 69) ed è stata compresa nell'elenco prot. n. 380, in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/00).

Li, 22.01.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MUTASCIO ANNA

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con le modalità previste dall'art. 134, comma 4 della Legge n. 267/00.

Li, 22-01-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MUTASCIO ANNA

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi, dal _____ al _____, ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/00).

Li, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to MUTASCIO ANNA

[] **Revocata/modificata** dalla Giunta Comunale con deliberazione n. _____ del _____

È copia conforme all'originale.

Li, 22.01.2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
MUTASCIO ANNA

DELIBERA DI GIUNTA n.5 del 22-01-2021 COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI