



COMUNE DI MONTAGUTO

Provincia di Avellino

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUMERO 15 DEL 13-03-2024

COPIA

OGGETTO: Pari opportunità. Approvazione Piano delle Azioni Positive. Triennio 2024/2026.

L'ANNO DUEMILAVENTIQUATTRO IL GIORNO TREDICI DEL MESE DI MARZO ALLE ORE 12:08, nelle forme previste dalla deliberazione G.C. n. 21 del 08.04.2022, recante **“Approvazione regolamento per lo svolgimento delle sedute della giunta comunale in modalità telematica”**, previo invito, si è riunita in videoconferenza la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

ZECCHINO MARCELLO	P	SINDACO	
RAMUNDO VITO	P	VICESINDACO	
SCHIAVONE MARIA	P	ASSESSORE	

NE RISULTANO PRESENTI N. 3 e assenti n. 0.

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa **MANGANIELLO BARBARA**.

Tutti i partecipanti sono collegati telematicamente. Si dà atto che la piattaforma telematica, che permette il riconoscimento facciale e vocale e quindi l'identificazione dei partecipanti da parte del Segretario, è la piattaforma Whatsapp. Si dà atto, altresì, che i partecipanti alla seduta sono dotati di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare tale identificazione, percepire la presenza in remoto degli altri partecipanti e intervenire nella discussione. Accertato che tutti i partecipanti dichiarano espressamente di garantire la massima riservatezza possibile delle comunicazioni e che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, si procede al suo regolare svolgimento.

Il Presidente, 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. n. 267/2000;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione;

Il Responsabile del servizio per quanto concerne la regolarità tecnica:

- **FAVOREVOLE:** F.to Il Responsabile del servizio (Dott.ssa Barbara Manganiello)

PREMESSO che l'art. 7, quinto comma, del D.Lgs. 196/2000, stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, compresi i Comuni, sono tenute a predisporre *"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"*, di durata triennale;

DATO ATTO che la mancata adozione del Piano determina l'applicazione della sanzione prevista dal D.Leg.vo n. 165/2001, art. 6 comma 6;

VISTI:

- La Legge 9 dicembre 1977, n. 903: "Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di lavoro";
- La Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";
- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, art. 48, "codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'alt. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- La Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- Il D.L. n. 15/09 ed il D.Lgs. n. 150/2009 oltre la Legge 183/2010, art. 21 *"Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle pubbliche amministrazioni"*.
- Il D. Lgs 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

RITENUTO dover adottare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2024/2026 al fine di garantire la piena ed effettiva parità tra uomini e donne nel lavoro e rimuovere ogni ostacolo che impedisca, anche nella gestione del personale, il rispetto e la valorizzazione delle differenze;

VISTO il Piano delle azioni positive all'uopo predisposto;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica, espresso dal responsabile del servizio competente ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli

DELIBERA

La premessa che qui richiamata costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

1. Approvare il Piano di Azioni Positive per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori per il triennio 2024/2026, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. Promuovere le azioni ed iniziative in esso contenute;
3. Demandare ai servizi competenti ogni atto successivo e conseguente al presente provvedimento;
4. Rendere la presente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000.

COMUNE DI MONTAGUTO

Avellino

Allegato alla delibera di
Giunta Comunale n. 15 del 13.03.2024

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (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 fintante 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 Montaguto, 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.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023

Al 31 dicembre 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
3	0	3

Così suddivisi per area:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tecnica e tecnica/manutentiva	2	0	2
Economico/finanziaria	0	0	0
Amministrativa (segreteria generale/servizi demografici)	1	0	1
Vigilanza	0	0	0
<i>Totale</i>	3	0	3

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Categoria	UOMINI	DONNE
A	1	0
B	0	0
C	1	0
D	1	0

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Categoria D	Uomini	Donne	Totale
Posti a ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti a ruolo a part-time			
Categoria C			
Posti a ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti a ruolo a part-time			
Categoria B			
Posti a ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti a ruolo a part-time			
Categoria A			
Posti a ruolo a tempo pieno	0	0	
Posti a ruolo a part-time	1		1

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

Art.1
OBIETTIVI

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

Obiettivo 1 . Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 4 . Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2
Ambito d'azione: ambiente di lavoro
(Obiettivo 1)

Il Comune di Montaguto si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da :

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Istituire il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo per realizzare i punti di cui al precedente comma 1), avrà il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

Art. 3
Ambito di azione: assunzioni
(Obiettivo 2)

- 1) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di componenti di sesso femminile.
- 2) Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra candidati donne e uomini.
- 3) La scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- 4) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso alle selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- 5) Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole 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.

Art 4
Ambito di azione:
formazione
(Obiettivo 3)

- 1) I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario 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 da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5
Ambito di azione: conciliazione e
flessibilità orarie (Obiettivo 4)

- 1) Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità".
- 2) Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Disciplina del part-time

- All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del comune è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

- 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

- Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
- Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
- Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
- L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro .

Art. 6
Durata

- 1) Il presente Piano ha durata triennale.
- 2) Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.
- 3) Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

IL PRESENTE VERBALE VIENE LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO.

IL PRESIDENTE
F.to ZECCHINO MARCELLO

IL SEGRETARIO
F.to dott.ssa MANGANIELLO BARBARA

=====

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 gg. consecutivi a partire dal giorno 20-03-2024.

MONTAGUTO, li 20-03-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa MANGANIELLO BARBARA

=====

CERTIFICATO ESECUTIVITA`

☐ La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

☒ La presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4° del D. Lgs. N. 267/2000.

MONTAGUTO, li 20-03-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa MANGANIELLO BARBARA

=====

Copia Conforme all' originale

Montaguto, li 20-03-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa MANGANIELLO BARBARA