

COMUNE DI VILLA SANTA LUCIA

Provincia di Frosinone

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N.ro

12

del

26.01

2021

Oggetto: Approvazione piano triennale 2021-2022-2023 di Azioni Positive in materia di pari Opportunità;

L'anno *duemilaventuno* il giorno *ventisei* del mese di *gennaio* alle ore *12,10* in **VILLA SANTA LUCIA** e nell'apposita sala delle adunanze presso la sede del Comune, convocata dal Sindaco nei modi di legge, si é riunita la Giunta Comunale

		P	A
IANNARELLI Antonio	Sindaco	X	
NARDOIANNI Tommaso	Vice Sindaco	X	
LA MARRA Giuseppe	Assessore	X	

Assume la Presidenza il Sindaco **Iannarelli** Antonio
Partecipa il Segretario Comunale Dr. Nicola **BENEDETTO**

IL PRESIDENTE

Accertata la validità della presente seduta, dichiara aperti i lavori e sottopone alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione sull'argomento in oggetto, dando atto che hanno espresso parere favorevole:

- Il Responsabile del Servizio interessato, in ordine alla sola regolarità tecnica (art. 49, c.1 del T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni).
- Il Segretario Comunale per quanto concerne la conformità (ai sensi dell'art. 97 del T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni)
- Il Responsabile di Ragioneria, in ordine alla regolarità contabile (art. 49, c.1 del T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni).

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 48 del D.lgs. 198/2006 prevede che *“le Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le province e i comuni (...) predispongono piani triennali 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'art. 42, c. 2 lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi”*;
- gli obiettivi del D.lgs n. 198/2006 sono i seguenti:
 - divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
 - divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
 - divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
 - divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
 - divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31);
- il D.lgs. n. 150/2009 (attuazione della l. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, stabilisce ulteriori obiettivi ed in particolare l'art. 8 *“Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa”*, al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- l'art. 57, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:
 - riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
 - adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri
 - Dipartimento della funzione pubblica;
 - garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

PRECISATO che la direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”* emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama

le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è sempre stata improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile dalla presenza di entrambi i sessi nella struttura dell'Ente;

RITENUTO di formalizzare secondo le previsioni del citato D.lgs. un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021-2022-2023;

VISTO il d.lgs. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO il d.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

VISTA la l. 448/2001;

VISTO il d.lgs. n. 198/2006;

ACQUISITO il seguente parere di cui all'art. 49 del T.U.E.L., D.lgs. 267/2000:

In merito alla sopra scritta proposta di deliberazione:

- Il Responsabile del Servizio Affari Generali richiesto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 esprime parere favorevole e firma per conferma.

Il Responsabile del Servizio
(Ermelinda VALERIO)

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano

DELIBERA

- 1) di approvare le considerazioni espresse in premessa;
- 2) di approvare l'allegato piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2021-2022-2023 del Comune di Villa Santa Lucia (allegato A), ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006, che ne forma parte integrante e sostanziale;
- 3) di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicizzazione sul Sito istituzionale dell'Ente;
- 4) di comunicare la presente alle RSU aziendali;
- 5) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 , c. 4 del d.lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Antonio IANNARELLI

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Nicola **BENEDETTO**

Benedetto

PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, copia della presente deliberazione é stata pubblicata oggi all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, contestualmente ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69/2009 e ss.m.i., sul sito web istituzionale (www.comune.villasantalucia.fr.it) e comunicata in elenco ai capigruppo consiliari.

Villa Santa Lucia 12 FEB 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE Dr.
Dr. Nicola BENEDETTO

Benedetto

ESECUTIVITÀ

Ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, la presente deliberazione é divenuta esecutiva il _____:

- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134, terzo comma, D.Lgs. n. 267/2000)
 perché resa immediatamente eseguibile (art. 134, quarto comma, D.Lgs. n. 267/2000)

Assegnata per l'esecuzione al Responsabile del Settore I° -Amministrativo e Affari Generali.

Note:

Villa Santa Lucia _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Nicola **BENEDETTO**

Benedetto

ORIGINALE

COPIA conforme all'originale per uso amministrativo

Villa Santa Lucia _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Nicola **BENEDETTO**



Comune di VILLA SANTA LUCIA

PROVINCIA DI FROSINONE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA'

2021/2023

(Allegato "A" alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 26.01.2021)

PREMESSA

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che "le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il panorama delle pari opportunità apre ad un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Si parla oggi di diversity management e questo campo abbraccia alcuni temi ormai diventati cruciali per le organizzazioni, quali l'età e le generazioni, il genere, l'identità e l'orientamento sessuale, l'etnia e la cultura, la disabilità, la maternità e la paternità, il benessere e le condizioni di salute, la conciliazione vita privata e lavorativa, il background professionale.

Le azioni positive di questo piano hanno, pertanto, lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente e dei suoi dipendenti.

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- Legge n. 53 del 8 marzo 2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- D.Lgs. 196 del 23 maggio 2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art.47, comma 1 della legge 17 maggio 1999, n. 144" ;
- D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- 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";
- D.Lgs. n. 106 del 3 agosto 2009 "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" ;
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro ";
- D.Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia";
- Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 18 aprile 2012 "Istituzione del Gruppo di monitoraggio e supporto alla sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia"

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, nonché che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente nei rapporti etico-sociale, economici, civili e politici;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Villa Santa Lucia intende realizzare un piano di azioni positive teso a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne.

L'obiettivo delle azioni positive può quindi essere letto come una accelerazione nel processo di instaurazione dell'uguaglianza di fatto eliminando forme di discriminazione dirette ed indirette nei confronti delle lavoratrici.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione relativa alla data del 31.12.2020), presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

LAVORATORI	Cat. D3	Cat. D1	Cat.C1	Cat. B3	Cat. A1
Donne		1			
Uomini	1	2	1	1	3
TOTALE	1	3	1	1	3

I Responsabili di settore, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lg. n. 267/2000 sono 4 (3 Uomini e 2 donne).

Si da atto, pertanto, che non occorre favorire l'equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Villa Santa Lucia valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

DESCRIZIONI AZIONI

- 1. Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere, attraverso le seguenti azioni:**
 - a. Realizzare sul siti del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità;
 - b. Attivare di un indirizzo di posta elettronica dedicato, affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso.
 - c. Aderire a corsi di formazione per il C.U.G e i dipendenti interessati al fine di far acquisire le competenze necessarie per svolgere al meglio il loro ruolo.
 - d. Acquistare testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti.
- 2. Attività di conoscenza della situazione di genere del personale dipendente tramite le seguenti azioni:**
 - a. Predisporre un'attività di raccolta dei dati finalizzata alla conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione del Comune, sulle tematiche del personale dipendente, con particolare riferimento alla carriera giuridica ed economica (con particolare attenzione alle posizioni apicali). La raccolta dei dati permetterà di rendere nota la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente ed evidenziare ambiti in cui vi sono criticità, al fine di elaborare azioni positive mirate.
 - b. Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.
- 3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro**
In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti

di disabili, anziani, minori, per fronteggiare situazioni di flessibilità di orario legate al disagio familiare, e su richiesta motivata del personale interessato, potranno essere autorizzate forme di flessibilità oraria (a recupero) per periodi di tempo limitati, senza necessità di richiesta di permesso breve:

- uscita anticipata fino alle ore _____;
- entrata posticipata fino alle ore _____.

4. Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

- a. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso:
 - il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze;
 - momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- b. Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

Calendario azioni positive			
Obiettivo	Azioni Positive	Soggetti e uffici coinvolti	Anno/i del triennio
Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere	Realizzare sul siti del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).	Resp.le del Servizio Amministrativo	2021/2023
	Attivare di un indirizzo di posta elettronica dedicato, affinché i dipendenti interessati, possano contattare il C.U.G., in ordine a problematiche di competenza dello stesso.		
	Aderire a corsi di formazione per i dipendenti al fine di far acquisire le competenze necessarie per svolgere al meglio il loro ruolo come C.U.G..	I Responsabili di Settore	2021/2023
	Richiedere acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti.	Resp.le del Servizio Amministrativo	2021/2023
Attività di conoscenza della situazione di genere del personale dipendente	Predisporre un'attività di raccolta dei dati finalizzata alla conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione del Comune, sulle tematiche del personale dipendente, con particolare riferimento alla carriera giuridica ed economica (con particolare attenzione alle posizioni apicali). La raccolta dei dati permetterà di rendere nota la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente ed evidenziare ambiti in cui vi sono criticità, al fine di elaborare azioni positive mirate.	n. 1 Responsabile del Personale	2021/2023
	Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi,	Responsabile del Personale	2021/2023

	per anzianità di lavoro, ecc.		
Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - uscita anticipata fino alle ore 13,30; - entrata posticipata fino alle ore 8,30; 	Responsabile del Personale	2021/2023
Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale	<p>Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze; - momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. 	Responsabile del Personale	2021/2023
	Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.	Resp.le del Servizio Amministrativo	2021/2023

Villa Santa Lucia li _____,