



COMUNE DI TRECCHINA

(Provincia di Potenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

NR.	OGGETTO:
9	ADOZIONE DEL PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020/2022. ---

(20 febbraio 2020)

L'anno **duemila venti**, addì **venti** del mese di **febbraio**, alle ore 11,00 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei signori:

Cognome e Nome		Qualifica	Presente	Assente
IANNOTTI	Ludovico	Sindaco	X	--
MARCANTE	Fabio	Vicesindaco	--	X
D'IMPERIO	Giacomo	Assessore	X	--

Partecipa alla seduta il segretario comunale *dott.ssa Daniela TALLARICO*. ----

Assume la presidenza il Sindaco *rag. Ludovico IANNOTTI*, il quale, constatata la legalità della riunione, dichiara aperta la seduta ed invita a trattare l'argomento in oggetto indicato. ----

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 che prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... (*omissis*), 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;

Visto l'art. 7, comma 5 del D.Lgs. 23.5.2000, n. 196, che fa obbligo per i Comuni di predisporre "*piani di azione positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*";

Precisato che la Direttiva 23/05/2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella 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 e dazioni specifiche;

Considerato che tale adempimento è considerato propedeutico a qualsiasi tipo di assunzione e deve avere, per espressa previsione normativa, durata triennale;

Visto il D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, ed in particolare l'art. 1, comma 1, lett. c), l'art. 7 e l'art. 57 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 e dall'art. 5 della legge 215/2012;

Ritenuta la necessità di provvedere in merito;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive non costituisce solo un formale adempimento ma uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegue gli obiettivi proposti

in termini positivi;

Dato atto che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

Visto l'allegato "Piano delle azioni positive triennio 2020/2022", predisposto dal Responsabile del Settore "Affari Generali e LL.PP.", i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Visto l'articolo 48 del TUEL di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 in ordine alla competenza della Giunta;

Visto il D. Lgs. 18.8.2000, n. 267;

=====

RITENUTO provvedere in conformità;

Preso atto che sulla proposta della presente deliberazione, hanno espresso parere favorevole

- Il responsabile del servizio interessato, (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000), per la **regolarità tecnica**;
- Il responsabile di ragioneria, (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000), per la **regolarità contabile**;

All'unanimità dei voti dei presenti, espressi nei modi indicati per legge anche ai fini della immediata eseguibilità,

DELIBERA

1. di **APPROVARE** ai sensi della normativa sopra richiamata in merito alle pari opportunità tra uomo e donna il "~ Piano delle azioni positive per il triennio 2020– 2022 ~" allegato alla presente deliberazione (*sub. A*) come parte integrante e sostanziale della stessa;
2. di **DARE ATTO** che il Piano potrà essere modificato a seguito di eventuali proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183 e dall'art. 5 della legge 215/2012;
3. di **DARE ATTO** che il Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparenza";
4. di **DARE ATTO** che copia della delibera verrà trasmessa alla Consigliera Pari Opportunità della Provincia di Potenza e alle OO.SS.;
5. di **DARE ATTO** che la presente deliberazione non comporta alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio comunale.

=====

Con successiva, separata votazione in forma palese a risultato unanime favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile a norma e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. (D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267), ritenuta l'urgenza di dare alla stessa immediato seguito.



REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Si esprime il parere favorevole di regolarità tecnica , ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/00:	PARERE NON DOVUTO – in quanto il presente atto non incide sugli equilibri economico finanziari e/o patrimoniali dell'Ente.
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
<i>f.to Nicola CRESCI</i>	<i>f.to Paolo CRESCI</i>
Lì, 20 febbraio 2020	Lì, 20 febbraio 2020

=====

Letto, confermato e sottoscritto.

IL Segretario Comunale

f.to dott.ssa Daniela Tallarico

IL Sindaco

f.to rag. Ludovico Iannotti

Il sottoscritto Segretario Comunale;

-Visti gli atti di Ufficio;

attesta

-che la presente deliberazione:

x è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal / /202 come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

x contestualmente all'affissione all'Albo è stato trasmesso, ai capigruppo consiliari, l'elenco delle delibere adottate (art. 125 del D.Lgs. 267/00);

x la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **20/02/2020** perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.134- comma 4° D.Lgs: 267/00);

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio (art.134- comma 3° D.Lgs. nr. 267/00):

Lì, 202

Il Segretario Comunale

f.to dott.ssa Daniela Tallarico

COPIA CONFORME

È copia conforme all'originale depositato in atti d'ufficio.

Il Segretario Comunale
dott.ssa Daniela Tallarico

Comune di Trecchina

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2021-2022



PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal **D.Lgs. n. 198/2006** “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Il Piano Triennale di azioni positive, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, vuole porsi nel contesto del Comune di Trecchina (PZ) come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l’organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell’effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove esiste un divario fra generi, e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall’esistenza di differenze.

La funzione dell’azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l’ambito di maggiore intervento. Azioni positive possono essere svolte nel campo dell’informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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, 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 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro 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 del 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 e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Comune di Trecchina (PZ) - consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità - armonizza la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano si sviluppa in obiettivi, suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti tutti i settori dell’Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

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

SITUAZIONE ATTUALE

L’analisi della situazione del personale dipendente in servizio, **a tempo determinato e indeterminato, a far data dal 1° gennaio 2020**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

- **DONNE N. 4**
- **UOMINI N. 9**

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 donna.

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nell’Ente, sarà orientato a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Positive, il Comune di Trecchina (PZ) intende favorire l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l’attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- 4) all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Ulteriori obiettivi consistono nel:

- Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

- Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Ambito di azione: AMBIENTE DI LAVORO (Obiettivo 1)

Il Comune di Trecchina (PZ) si impegna a contribuire all'ottimizzazione del benessere sul luogo di lavoro, ritenendo che un contesto lavorativo improntato in tal senso rappresenti un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto, sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Ambito di azione: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE (Obiettivo 2)

Il Comune di Trecchina (PZ) favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

Ambito di azione: FLESSIBILITÀ DI ORARIO (Obiettivo 3)

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, 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.

Ambito di azione: DISCIPLINA DEL *PART-TIME* (Obiettivo 4)

Il Comune di Trecchina (PZ), compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di *part-time* inoltrate dai dipendenti.

Ambito di azione: COMMISSIONI DI CONCORSO (Obiettivo 5)

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Ambito di azione: BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE (Obiettivo 6)

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso.

Nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Ambito di azione: PROGRESSIONE DELLA CARRIERA (Obiettivo 7)

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità personali. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, il Comune provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi.

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

