



COMUNE DI SAN VITO CHIETINO
Provincia di Chieti

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 16 Del 01-03-2021

PIANO AZIONI POSITIVE 2021 - 2023.

L'anno duemilaventuno il giorno uno del mese di marzo alle ore 13:10, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

BOZZELLI EMILIANO	SINDACO	P
Nardone Roberto	VICE SINDACO	P
CATENARO ANDREA	ASSESSORE	P
MANCINI GABRIELLA	ASSESSORE	A
FLAMMINIO ROSALINDA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1 come indicato nel prospetto sopra riportato.

Assume la presidenza il Signor BOZZELLI EMILIANO in qualità di SINDACO.

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE Dott. DI FELICE JEAN DOMINIQUE

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.

Soggetta a ratifica	N
Comunicata alla Prefettura	N

Ufficio: PERSONALE (STATO GIURIDICO)

Assessorato:

**PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N.18 DEL 16-02-2021**

PIANO AZIONI POSITIVE 2021 - 2023.

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data: 16-02-21

Il Segretario Generale
f.to Dott. **DI FELICE JEAN DOMINIQUE**

La Giunta Comunale

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e 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", e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

RICHIAMATA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

PRESO ATTO della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 2/2019 in data 26.06.2019 la quale stabilisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

RITENUTO di dover provvedere, nelle more dell'attivazione del CUG, all'adozione del piano triennale 2021 – 2023 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.lgs. 198/2006 e armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTI:

- l'art. 42, D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Adozioni e finalità delle azioni positive”;
- il vigente Regolamento dell’Unione Montana di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il CCNL Comparto Funzioni Locali;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica ai sensi dell’art. 49 del D.lgs. 267/2000 reso dal Responsabile del Servizio;

Con votazione unanime, accertata dal Segretario Generale con appello nominale,

UNANIME

DELIBERA

- DI APPROVARE, ai sensi dell’art. 48, c. 1, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2021 – 2023, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- DI TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO. SS., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Regionale di Parità;
- DI PUBBLICARE la presente deliberazione sul sito istituzionale nell’apposita sezione di “Amministrazione trasparente”.

Con separata unanime votazione, accertata dal Segretario Generale con appello nominale, la Giunta, a norma dell’art 134, 4° comma, del D. Lgs n. 267/2000 dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
F.to Dott. BOZZELLI EMILIANO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. DI FELICE JEAN DOMINIQUE

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La suestesa deliberazione è pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio on-line di questo Comune al n. 137 per restarvi 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1, del TUEELL e contemporaneamente viene data comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1, del TUEELL.

Li 03-03-2021

IL MESSO COMUNALE
F.to GIULIANTE GUERRINO

È copia conforme all'originale.
Li 03-03-2021

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. DI FELICE JEAN DOMINIQUE

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI SAN VITO CHIETINO (2021 - 2023)

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di San Vito Chietino: flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione interna hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2021 - 2023 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

L'ORGANICO DEL COMUNE DI SAN VITO CHIETINO

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2020 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE		1	3	2	6
UOMINI	2	2	5	2	11
TOTALE	2	3	8	4	17

di cui Responsabili di servizio:

	Cat. D	Cat. C	Totale
DONNE	1		1
UOMINI	2		2
TOTALE	3		3

DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibili, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici;

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenze dei Responsabili.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di: Area Finanziaria - Area Tecnica – Area Programmazione Urbanistica – Settore Affari Generali e Polizia Locale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita

professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie/permessi a favore dei dipendenti che rientrano in servizio dopo la maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse legate ad effettive esigenze familiari;

Azione positiva 3: Ampliamento della fascia di flessibilità in entrata ed in uscita;

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di: Area Finanziaria - Area Tecnica – Area Programmazione Urbanistica – Settore Affari Generali e Polizia Locale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo la maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici e di carriera (progressioni economiche) senza discriminazione di genere.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di: Area Finanziaria - Area Tecnica – Area Programmazione Urbanistica – Settore Affari Generali e Polizia Locale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione a cui dovranno partecipare i Responsabili di Area sul tema: pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche di pari opportunità. Informazione alla cittadinanza attraverso la pubblicazione del presente piano sul sito internet dell'Ente.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di: Area Finanziaria - Area Tecnica – Area Programmazione Urbanistica – Settore Affari Generali e Polizia Locale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti/cittadini.

5. Descrizione Intervento: REGOLAMENTI DELL'ENTE

Obiettivo: Adozione/Aggiornamento dei regolamenti inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale.

Finalità strategiche: Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

Azione positiva 1: Incontri di formazione rivolti ai Responsabili di Area sulle tematiche di gestione delle risorse umane.

Azione positiva 2: Adeguamento dell'ambiente di lavoro in relazione al benessere psico/fisico dei dipendenti.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di: Area Finanziaria - Area Tecnica – Area Programmazione Urbanistica – Settore Affari Generali e Polizia Locale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

6. Descrizione Intervento: CONCORSI E SELEZIONI

Obiettivo: Partecipazione della componente di sesso femminile nei concorsi e/o selezioni.

Finalità strategiche: In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

Azione positiva 1: Nei bandi di selezioni per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Azione positiva 2: Informazione ai partecipanti del rispetto dei requisiti sopra richiamati.

Soggetti e uffici coinvolti: Area Finanziaria – Personale.

A chi è rivolto: a tutti i partecipanti al bando/selezione di concorso.

7. Descrizione Intervento: ATTIVAZIONE COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo: Creazione di un comitato inter-istituzionale associato che permetta di verificare l'andamento del benessere lavorativo all'interno dell'Ente.

Finalità strategiche: Verificare l'assenza di situazioni che ostacolino il benessere lavorativo.

Azione positiva 1: Nell'Ente ed in tutti i Comuni associati si redigerà un piano di azioni positive mirato.

Soggetti e uffici coinvolti: Area Finanziaria Personale – Segreteria.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta Municipale di San Vito Chietino. Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale dell'Unione e reso disponibile a tutti i dipendenti.

Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Chieti e alla Consigliera regionale di parità.