

COMUNE DI SANT'AGNELLO PROVINCIA DI NAPOLI	Numero 108	Data 31/10/2023	Prot.
--	-----------------------------	----------------------------------	--------------

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

Piano Triennale Azioni Positive 2024/2026 - art. 48 D.Lgs 198/2006 - Approvazione -

L'anno : 2023
Il giorno : 31
del mese di : Ottobre
alle ore : 16.30

nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta il dott. Coppola Antonino nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
Coppola Antonino	Sindaco	SI
Russo Maria	Vice Sindaco	SI
De Maio Ester	Assessore	NO
Aversa Marcello	Assessore	SI
Fattorusso Corrado	Assessore	SI

Totale presenti: 4 / Totale assenti:1

Partecipa il Segretario Comunale dott. Franco Roberto.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Oggetto:

Piano Triennale Azioni Positive 2024/2026 - art. 48 D.Lgs 198/2006 - Approvazione -

Su proposta del Sindaco, sentito l'Assessore alle Pari opportunità,

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005 n. 246" che impone alla PA di progettare e attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n.196/2006 avente ad oggetto: "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)" che così recita: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 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'articolo 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'articolo 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 sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 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.";

VISTO l'articolo 19 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 14.09.2000 rubricato "Pari opportunità";

VISTA la Legge 10.04.1991 n. 125;

PRECISATO che:

-La predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive – P.A.P. – riveste carattere obbligatorio;

- in caso di mancata adozione del piano triennale da parte della Pubblica Amministrazione, si applica l'art. 6 comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e nello specifico "Le Pubbliche Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

PRECISATO che l'adozione del PAP non deve essere quindi solo un formale adempimento, bensì uno strumento di programma concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua 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, e del personale, il PAP vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

CONSIDERATO che l'obiettivo del Piano di Azioni Positive del Comune di Sant'Agnello è di integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e di promuovere azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i dipendenti dell'Ente;

VISTO ed esaminato lo schema di Piano all'uopo predisposto a cura della II^a U.O. del Comune e confrontati i dati con l'Ufficio Personale, ritenuta la coerenza e rispondenza dei contenuti ivi esposti alle finalità di legge ed ai principi ed obiettivi sopra richiamati;

RITENUTO che la competenza deliberativa in ordine all'argomento in esame appartenga alla Giunta ratione materiae, trattandosi di atto riguardante la gestione del personale dipendente;

ACQUISITI i pareri favorevoli resi, ex art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., in ordine alla regolarità tecnica e contabile ed allegati quali parti integranti e sostanziali della presente;

CON VOTI unanimi favorevoli, resi nei modi e forme di legge

DELIBERA

- 1.** Di approvare, per i motivi di cui in narrativa, che s'intendono qui di seguito integralmente riportati, l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006 per il triennio 2024 – 2026, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2.** Di promuovere le azioni ed iniziative previste con il Piano di cui sub 1.;
- 3.** Di incaricare l'Ufficio Personale di provvedere a dare comunicazione della presente deliberazione alle R.S.U., ai dipendenti comunali, nonché di pubblicare il Piano di cui sub 1. nella sezione Amministrazione Trasparente del sito informatico istituzionale del Comune nonché di trasmettere il deliberato Piano Triennale alla Città Metropolitana di Napoli;
- 4.** Di dichiarare, con successiva e distinta votazione unanime favorevole, resa nei modi e forme di legge, la presente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. 267/2000, stante l'urgenza.

**PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' –
TRIENNIO 2024-2026**

Premessa e contesto normativo di riferimento

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro" e successive modificazioni ed integrazioni, ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2024- 2026.

L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

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.

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- 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);
- 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. 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. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

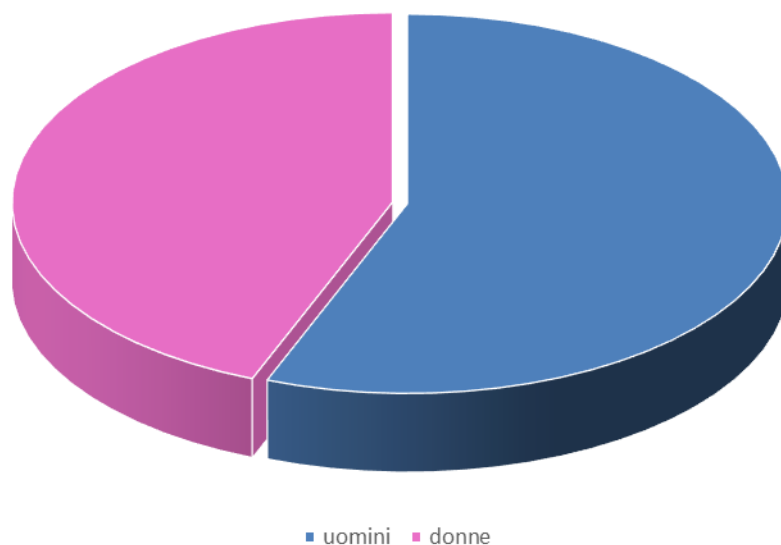
Analisi del contesto lavorativo – Situazione al 31 dicembre 2022 – Dati aggiornati 30 settembre 2023

La situazione occupazionale del Comune di Sant'Agnello al 31/12/2022 era rappresentata da n. 46 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 27 uomini e n. 19 donne.

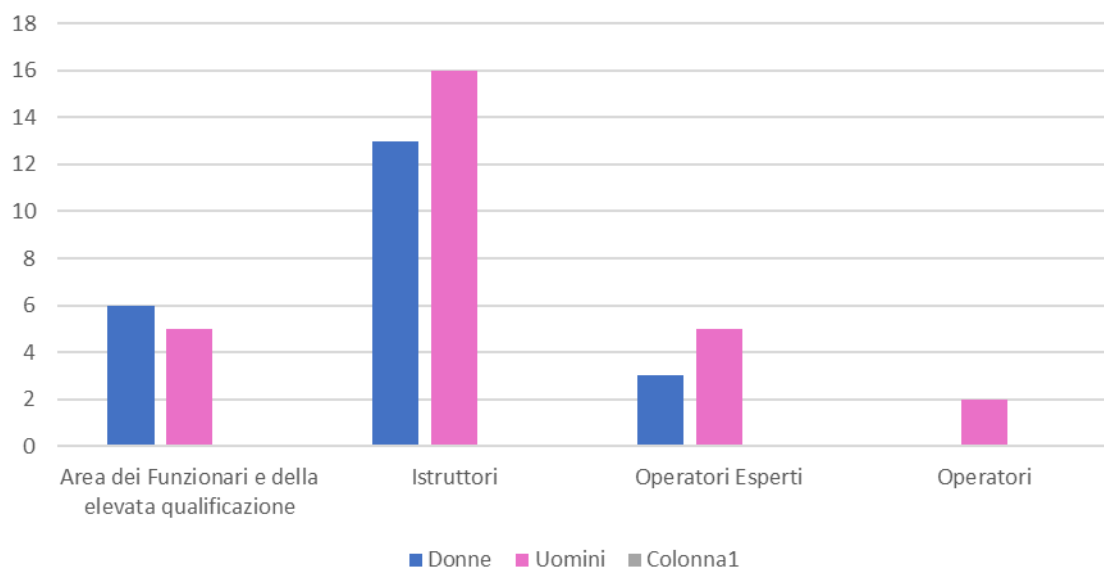
Attualmente l'analisi dell'attuale situazione al **30 settembre 2023** del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

DIPENDENTI	Area dei Funzionari e della elevata qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	Totale
Donne	6	13	3		22
Uomini	5	16	5	2	28
TOTALE	11	29	8	2	50

Dipendenti al 30/09/2023

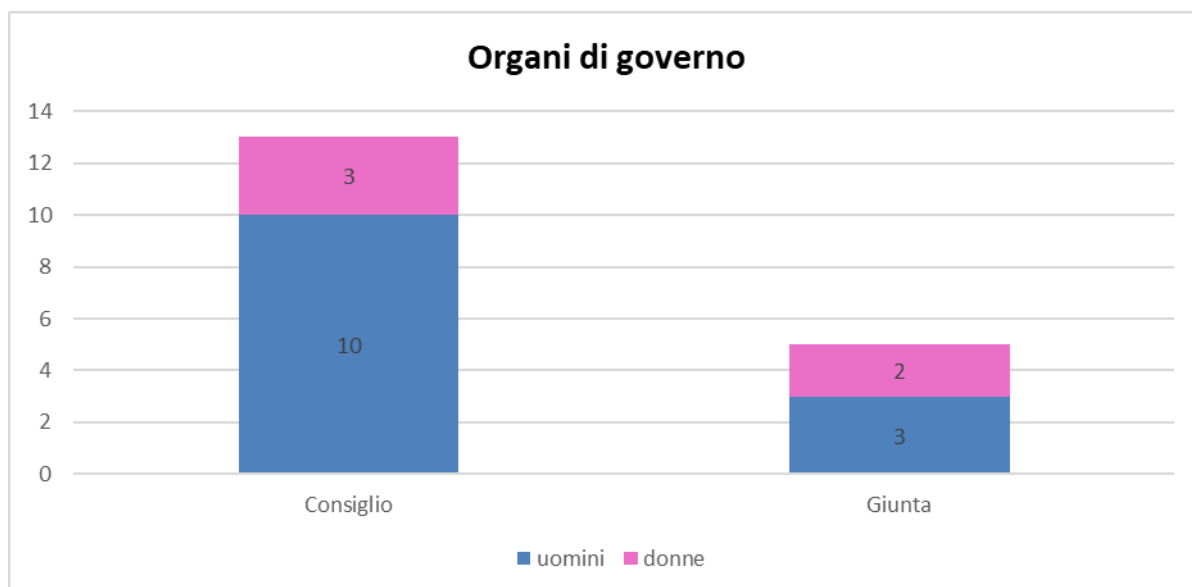


AREE



Il **Consiglio Comunale** è composto dal Sindaco e dodici Consiglieri Comunali.

La **Giunta Comunale** è composta dal Sindaco, Vicesindaco e tre Assessori di cui due donne.



Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198, in quanto sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Sant'Agnello 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.

Obiettivi e pianificazione

Ambito di azione	Ambiente di lavoro
Obiettivo:	Il Comune di Sant'Agnello 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; - Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento; - Aggiornare i regolamenti già adottati dall'ente, in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.
-----------------	---

Ambito di azione	Formazione
Obiettivo:	<p>Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e 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.</p> <p>Programmare percorsi formativi specifici.</p>
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 mediante una diversa organizzazione del lavoro,

	<p>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 già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale, lavoro agile soprattutto per lavoratori/trici di genitori di minori in età scolare e/o diversamente abili); - Piano delle Azioni Positive 2023-2025; - 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 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	<ul style="list-style-type: none"> - Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle

	<p>pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sulla intranet comunale.</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, anche con apposite circolari.- Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché 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 Sant'Agnello, sul sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 139**

Ufficio Proponente: **Servizi Sociali & URP**

Oggetto: **Piano Triennale Azioni Positive 2024/2026 - art. 48 D.Lgs 198/2006 - Approvazione -**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizi Sociali & URP)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 23/10/2023

Il Responsabile di Settore

Dott.ssa Anna Granata

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 23/10/2023

Responsabile del Servizio Finanziario

dott. Mariano Aversa

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Il Sindaco
Coppola Antonino

IL SEGRETARIO COMUNALE
Franco Roberto

Il sottoscritto Segretario Comunale dà disposizione per la pubblicazione della presente deliberazione, mediante pubblicazione all'albo pretorio on line.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Franco Roberto

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è:

	- immediatamente esecutiva ai sensi del comma 4° del dal
X	immediatamente esecutiva ai sensi del comma 4° dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000
X	

IL SEGRETARIO COMUNALE
Franco Roberto

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

Roberto Franco in data 06/11/2023
Antonino Coppola in data 06/11/2023

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo comune per quindici giorni consecutivi con decorrenza dal 06/11/2023.

Sant'Agnello, 06/11/2023.

IL RESPONSABILE DELL'ALBO PRETORIO
Coppola Carmela

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

CARMELA COPPOLA in data 06/11/2023