

COMUNE DI BARANO D'ISCHIA

PROVINCIA DI NAPOLI

Data Delibera: 4/02/2021

N° Delibera: 14

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023.

L'anno duemilaventuno addi quattro del mese di Febbraio alle ore 13:00 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta gli Assessori Comunali.

N°	Cognome Nome	Qualifica	P/A
1	GAUDIOSO DIONIGI	SINDACO	Presente
2	BUONO SERGIO	ASSESSORE	Presente
3	DI COSTANZO DANIELA	ASSESSORE	Presente
4	DI MEGLIO RAFFAELE	ASSESSORE	Presente
5	MANGIONE EMANUELA	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO.

Il Presidente Dott. DIONIGI GAUDIOSO in qualità di SINDACO

dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 il quale prevede che i Comuni predispongano piani di azioni 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;

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;

Richiamata, altresì, la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, la quale ha ridefinito le linee di indirizzo per le Amministrazioni Pubbliche in materia di:

- promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006;
- valorizzazione del benessere dei lavoratori;
- contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

Dato atto che questo Ente, giusta Delibera di G.C. n. 140 del 09/10/2018 e successiva Determinazione del Responsabile del Settore II R.G. n. 134 del 15.05.2020, ha istituito il C.U.G. (*“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*), ai sensi dell'art. 57 comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183;

Ravvisata l'opportunità di provvedere all'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive, per il triennio 2021-2023, fermi restando gli obiettivi ed intendimenti di questa Amministrazione di cui al precedente Piano, dandone dunque continuità;

Visto schema di Piano predisposto dal C.U.G. e **ritenuto** di procedere alla relativa approvazione;

Vista la normativa vigente in materia;

Acquisiti e favorevoli i pareri di cui all'art. 49 D. Lgs. 267/00 e ss.mm.ii.;

Con votazione unanime favorevole;

DELIBERA

per le motivazioni di cui in premessa, qui da intendersi integralmente riportate anche se materialmente non trascritte:

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, che si allega alla presente formandone parte integrante e sostanziale;
2. di confermare gli obiettivi e gli intendimenti di questa amministrazione comunale di cui ai precedenti Piani approvati;
3. di demandare l'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive citato al Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 L. 183/2010), con compiti propositivi, consultivi e di verifica sul rispetto delle Pari Opportunità;
4. di dare atto che la copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, sarà assicurata con ulteriori provvedimenti di impegno della spesa;
5. di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
6. di trasmettere la presente al C.U.G., alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Napoli, nonché ai Responsabili di Settore, per opportuna conoscenza ed affinché rendano edotti dei suoi contenuti i dipendenti inquadrati nelle rispettive aree organizzative;
7. di dichiarare la presente, con separata votazione ad esito favorevole unanime, immediatamente eseguibile ad ogni effetto di legge.

ALLEGATO 1
Piano delle Azioni Positive
Triennio 2021-2023

PREMESSA

La Legge 4 novembre 2010 n. 183, la quale ha modificato il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, fa obbligo alle pubbliche amministrazioni di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e di assicurare l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni 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.

L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 stabilisce che *"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"*.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il Piano delle azioni positive 2021/2023 del Comune di Barano d'Ischia, in osservanza del dettato normativo sopra esposto e sul solco dei precedenti Piano adottati da questo Ente, persegue il duplice obiettivo di promuovere la cultura della pari opportunità nel territorio ed all'interno dell'Ente. Esso, inoltre, si pone lo scopo di realizzare gli obiettivi dei precedenti Piani la cui realizzazione non è stata possibile per la esiguità di risorse umane e materiali.

Le linee di indirizzo del Piano si pongono a conferma, in continuità e ad integrazione di quelle dei precedenti Piani, pertanto l'Ente si propone di adempiere agli obblighi in parola attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1.** Rafforzare il ruolo del CUG come strumento a sostegno delle scelte organizzative dell'Ente e introdurre strumenti di monitoraggio circa l'andamento del Piano.

- **Azione 2.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

- **Azione 1.b).** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

- **Azione 3.** Nella redazione di bandi di concorso/selezione, richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplare, anche nella modulistica, l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

- **Azione 4.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

- **Azione 5.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

- **Azione 6.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.

- **Azione 7.** Istituzione, sul sito Web del Comune e compatibilmente con la disponibilità di risorse, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.
- **Azione 8.** Realizzare politiche di reclutamento e valorizzazione del personale ispirate dalla valutazione delle competenze e delle esperienze.
- **Azione 9.** Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata.
- **Azione 10.** Promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune. Allo stato attuale il personale dell'Ente è così strutturato.

Dipendenti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato nominati Responsabili di Settore (Posizioni Organizzative)

Totale: 5

Donne: 1

Uomini: 4

Dipendenti a tempo indeterminato non Responsabili di Settore (esclusi appartenenti alla Polizia Municipale)

Totale: 12

Donne: 3

Uomini: 9

Va precisato che è in via di definizione la assunzione di n. 2 unità presso il Settore tributario, mediante scorrimento di graduatoria vigente. Orbene, le prime due posizioni utili sono occupate da idonee non vincitrici di sesso femminile, pertanto in caso di loro accettazione, sarà incrementata la presenza di donne all'interno dell'Ente. Va aggiunto, inoltre, che attualmente sono in servizio due stagiste vincitrici di borse di studio, entrambe donne.

Anche il Segretario comunale è donna.

Si prende atto, tendenzialmente, dell'equilibrio della presenza femminile (destinata, come anzidetto, ad aumentare) tranne che nel settore vigilanza, composto interamente da uomini.

OBIETTIVI

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.
- **Obiettivo 2.** 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.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse - in seno alla famiglia.
- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Risultati attesi:

- Maggiore partecipazione della componente femminile alla vita della Pubblica Amministrazione;
- Maggiore offerta e qualità dei servizi pubblici;
- Personale comunale motivato e qualificato;
- Clima aziendale "amichevole" e collaborativo.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alle competenti Autorità.

Sarà inoltre trasmesso ai Responsabili di Settore, affinché rendano edotti dei relativi contenuti i dipendenti appartenenti alle rispettive unità organizzative.

Il CUG sarà inoltre disponibile a raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.

Letto, approvato e sottoscritto:
IL PRESIDENTE **IL SEGRETARIO COMUNALE**
Dott. DIONIGI GAUDIOSO **Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme relazione del Messo Comunale, certifica che copia della presente deliberazione resterà affissa all'albo pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi.
dal 9/02/2021 al 24/02/2021

BARANO D'ISCHIA lì,.....

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO

ESECUTIVITA'

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme all'Albo Pretorio del Comune e diviene immediatamente esecutiva ai sensi dell'art 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000.

BARANO D'ISCHIA lì,.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO

E' stata comunicata con lettera, protocollo n. 1072 del 9/02/2021 ai signori capigruppo consiliari;

BARANO D'ISCHIA lì,.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa MARIA GRAZIA LOFFREDO