



COMUNE di LAURITO

Provincia di Salerno

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 2 del 11.01.2022

OGGETTO: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro. Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità” tra uomo e donna. Triennio 2022 – 2024.-

L'anno DEUMILAVENTIDUE, addì undici del mese di Gennaio alle ore 18,15 nella sala delle Adunanze.

Previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge sono stati oggi convocati a seduta i Componenti la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

SPERANZA VINCENZO	SINDACO	P
IULIANO ROSA	VICESINDACO	P
IORIO ANNIBALE PROSPERO	ASSESSORE	P

Ne risultano assenti N.//.

Assume la presidenza il Signor Avv. VINCENZO SPERANZA , in qualità di SINDACO, assistito dal SEGRETARIO GENERALE dott.ssa GERMANA D'ALASCIO.

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

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed 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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;
- in particolare l’art. 48 del D.Lgs n.198/2006, che dispone che le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;
- la legge 4 novembre 2010 n. 183 “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 di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro”;
- la Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - (G.U. n. 134 del 11 giugno 2011);
- il D.Lgs. 165/2001 art. 57;
- il D.Lgs. 81/2008 Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- la circolare n. 5 del 18 novembre 2010 Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2010, n. 183;
- la Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –;

DATO ATTO che:

- secondo quanto disposto dalle predette disposizioni, le Amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro;
- questo Comune, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

VISTO il Piano elaborato da questo Ente;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, reso dal Segretario Generale ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del Decreto Legislativo 18.8.2000, n. 267;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportate ed approvate;

DI APPROVARE il Piano di Azioni Positive – Triennio 2022/2024 di cui in narrativa che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

DI DISPORRE la pubblicazione del Piano sul sito internet del Comune, Sezione Amministrazione Trasparente » Disposizioni Generali » Atti Generali.

DI DICHIARARE, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a norma dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs.vo n. 267/2000.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198)

TRIENNIO 2022 - 2024

Premessa:

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 Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed 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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La 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”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 “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 di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro” prevede ulteriori misure volte alla attuazione del principio della parità di genere.

La Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, contenente le “Linee

guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, ne ha ulteriormente specificato le modalità e le sedi istituzionali deputate alla concreta realizzazione della parità di genere e contro le discriminazioni.

La Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007, approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità-, alla luce delle innovazioni legislative intercorse, approva le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs.vo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Secondo quanto disposto da tali disposizioni, 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 e per riequilibrare la presenza femminile anche nelle posizioni di vertice.

Il Comune di Laurito, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2021

Al 31 dicembre 2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI IN SERVIZIO	N. 3
DONNE	N. 2 (di cui 1 al 50%)
UOMINI	N. 1 (al 50%)

Oltre ai dipendenti sopra indicati, prestano servizio presso l’Ente:

- **n. 1 assunto ex art. 110 part time al 50%, con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, Responsabile dell’Area Tecnica.**
- **Dal 27.12.2021, essendo stato collocato in pensione il dipendente a tempo indeterminato e pieno, col profilo professionale di Agente di Polizia Locale, sono stati assunti n. 2 Agenti a tempo determinato e part time, un uomo ed una donna, nel rispetto dell’art. 57 del D. Lgs.vo n. 165/2001**

Così suddivisi per Aree (riferito non ai soli dipendenti):

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE DIPENDENTI	
Area Amministrativa/ Avvocatura	1*	0	1	
Area Economico Finanziaria e Demografica	0	2**	2	
Tecnico/Manutentiva	1***	0	1	
Polizia Municipale	1	1	2****	
TOTALE	3	3	4+2	

*Part time al 50%

** di cui 1 Part time al 50%

***Responsabile Area Tecnica part time al 50% -art. 110 D.Lgs.vo n. 267/2000;

****Agenti di Polizia Locale assunti a tempo determinato e part time.

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	0	1
C	1(t.d.)	1 (t.d.)
D	2 (di cui 1 non dipendente)	1
Dirigenti		
Segretario		In convenzione

ALTRE INFORMAZIONI

Il Segretario Comunale attualmente in convenzione di segreteria ex art. 30 D. Lgs.vo n. 267/2000 è donna.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

1. Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3

Durata

Il presente Piano ha durata triennale 2022 - 2024.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Segretario Generale in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta , ai sensi degli art. 49 e 147 *bis* TUEL - D. Lgs n° 267/2000 -

esprime parere: **Favorevole**

LAURITO lì 11.01.2022

Il Segretario Generale
Dott. Germana D'Alascio

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto dal Sindaco e dal Segretario Generale, a norma di legge.

IL SINDACO
- **Avv Vincenzo Speranza**

IL SEGRETARIO GENERALE
- **D.ssa Germana D'Alascio**

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata, in data _____ all'albo pretorio on line per rimanervi per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D.Lgs. 267/2000);
- è stata trasmessa, in data _____, ai capigruppo consiliari (art. 125 D.Lgs. 267/2000);

L'Addetto alla Pubblicazione

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio;

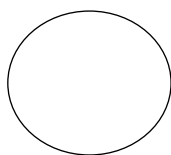
ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ perché:

e' dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, D. Lgs. 267/2000)

- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000)

Dalla residenza comunale, li



L'Addetto alla Pubblicazione

