COMUNE DI POGGIOFIORITO
PROVINCIA DI CHIETI

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE
N. 89 DEL 26/10/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

L'anno duemilaventidue, addì ventisei, del mese di Ottobre alle ore 17:00, nella sala delle Adunanze del Comune di Poggiofiorito, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	D'ALESSANDRO REMO	SI
VICESINDACO	CIVITARESE FEDERICA	SI
ASSESSORE	COCCIONE RAFFAELLA	SI

Presenti n° 3 Assenti n° 0

Il Sindaco, **Dott. D'ALESSANDRO REMO**, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione il Segretario Comunale **Dott.ssa DI FABIO EVELINA**, ai sensi di art. 97, lettera a) del D.Lgs. n.267/2000.

Ai sensi del regolamento approvato con delibera di C.C. n. 16 del 08/06/2022 si dà atto che la seduta odierna viene effettuata in modalità mista con il Sindaco Dott. Remo D'Alessandro, l'assessore Coccione Raffaella e il segretario comunale Dott.ssa Evelina Di Fabio, presenti nella sede comunale e il Vicesindaco Civitarese Federica collegata da remoto, accertato e rilevato dal Segretario comunale Dott.ssa Evelina Di Fabio.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

• l'art. 48 del d.lgs. 198/2006 prevede che " *le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le provincie e i comuni.. predispongono piani triennali 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 rappresentate, ai sensi dell'art. 42, c. 2 lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi*";
• il d.lgs. n. 198/2006 fissa i seguenti obiettivi:
- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- art 28:Divieto di discriminazione retributiva ;
- art 29:Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- art 30:Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali ;
- art 31:Divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici;;

• il d.lgs. n. 150/2009 (attuazione della l. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, stabilisce ulteriori obiettivi ed in particolare l'art. 8 "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*", al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
• l'art. 57, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:

1) adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica;
2) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
3) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera *e*);
4) finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

PRECISATO che la direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero delle 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 ed azioni specifiche;

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è sempre stata improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile dalla presenza di entrambi i sessi nella struttura dell'Ente;

RITENUTO dover procedere all'adozione del Piano delle Azioni positive per il trienno 2022-2024

VISTO il d.lgs. 165/2001 e ss.mm.;
VISTO il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.;
VISTA la l. 448/2001;
VISTO il d.lgs. n. 198/2006;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del t.u.e.l., d.lgs. 267/2000,

Con votazione unanime favorevole e palese,

DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa;
2. di approvare l'allegato piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità valido per il triennio 2022/2024, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicizzazione sul Sito istituzionale dell'Ente;
4. Di disporre che la presente venga comunicata in elenco ai Capigruppo Consiliari contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio.

La Giunta comunale, con separata votazione unanime espressa per alzata di mano, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n° 267

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Settore ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 559 del 25/10/2022 esprime parere FAVOREVOLE.
Parere firmato dal Responsabile Dott.ssa BUDANO SONIA in data 26/10/2022.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Settore Economico Finanziaro, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile sulla proposta n.ro 559 del 25/10/2022 esprime parere FAVOREVOLE.

Parere firmato dal Responsabile del Settore Dott. ANTRILLI PIERCAMILLO in data 26/10/2022.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente delibera è stata affissa sul sito web del Comune di Poggiofiorito all'Albo Pretorio online del Comune di Poggiofiorito il giorno 08/11/2022 e vi rimarrà quindi giorni consecutivi sino al 22/11/2022, ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

La presente delibera contestualmente all'affissione è inviata in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Segretario Comunale

Dott.ssa DI FABIO EVELINA

APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Sindaco	Segretario Comunale
Dott. D'ALESSANDRO REMO	Dott.ssa DI FABIO EVELINA

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente delibera è immediatamente esecutiva dal giorno della deliberazione, perché dichiarata urgente ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa DI FABIO EVELINA

Il documento e' generato dal Sistema Informativo automatizzato del Comune di Poggiofiorito. La firma autografa è sostituita dalla indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile ai sensi dell'Art. n. 3 D.Lgs. n. 39 del 12 Febbraio 1993

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ
2022/2024
(*ex art. 48 d.lgs. 198/2006*)

Il Piano è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne e per migliorare il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso.
Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza tra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro con conseguente innalzamento del livello dei servizi offerti.
Le azioni positive non riguardano solamente le donne, bensì la totalità dei dipendenti, pur nella consapevolezza che in Italia i carichi familiari - per cultura e per organizzazione familiare – gravano tendenzialmente sul genere femminile.
Nell'ambito del Comune di POGGIOFIORITO, che vede una struttura sottodimensionata rispetto alle reali esigenze, si vogliono attuare interventi di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro che non privilegi la cultura della presenza senza limiti di orario, ma sia centrata sugli obiettivi.
La forte riduzione di organico richiede, pertanto, una attenta e mirata gestione degli strumenti volti alla conciliazione famiglia/lavoro, per tutelare le situazioni di reale esigenza senza pregiudicare la produttività e l'efficienza dell'ente.
La conciliazione vita/lavoro è una questione complessa, che da un lato intercetta leve e politiche diverse - economiche, d'impresa, del lavoro, dei servizi alla persona, della casa, della salute, territoriali e di coesione sociale - dall'altro chiama in causa più direttamente le persone e le famiglie, le associazioni e il mondo del Terzo settore, gli Enti e le istituzioni a livello locale, il mondo dell'impresa e le parti sociali.
L'adozione del Piano non deve essere quindi solo un adempimento ad un obbligo di legge, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.
Il presente documento, che avrà durata triennale (con aggiornamenti annuali in occasione dell'approvazione del Piano della performance di cui costituirà un allegato), intende suggerire qualche correttivo per quanto attiene al diverso impatto che le situazioni tipiche della vita lavorativa hanno rispetto al genere.
*****
Il Comune di POGGIOFIORITO sulla base di quanto stabilito dal d.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* intende assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
Al fine di ottemperare a quanto previsto nelle norme succitate, l'Amministrazione di Poggiofiorito mette in atto le seguenti azioni positive:

1. Promuove la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e la carriera;
2. Garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
3. Garantisce per la composizione delle Commissioni di concorso la conformità a quanto stabilito dalla normativa vigente e che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
4. Facilita la conciliazione tra vita e lavoro attuando agevolazioni orarie nei confronti delle donne, attraverso la positiva risposta alle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da

part-time a tempo pieno e viceversa, sulla base delle esigenze familiari del personale e secondo l'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti;

5. Tiene in considerazione tutte le esigenze del personale connesse a motivi familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche dando attuazione all'istituto del lavoro agile.
6. Realizza la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tal fine questo Ente privilegia interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro. Anche nella formulazione degli orari per la realizzazione dei suddetti corsi l'Ente tiene in primaria considerazione le esigenze delle donne in part-time e in generale delle lavoratrici;
7. Garantisce la pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità;
8. Garantisce la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;
9. Potenzia la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative secondo il principio della trasparenza.