



# COMUNE DI RAPOLLA

## Provincia di Potenza

### ORIGINALE VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 177 del 26/11/2021	OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024
--------------------------	--

L'anno **duemilaventuno** il giorno **ventisei** del mese di **novembre** alle ore **12,30** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il SINDACO CRISTOFARO BIAGIO - SINDACO e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
CRISTOFARO BIAGIO - SINDACO	X	
SONNESSA MICHELE		X
GRIMOLIZZI GIANLUCA	X	
PALMIERI GENNARO	X	
COCOLICCHIO VINCENZA		X

Con la partecipazione del Segretario Comunale Dott. Giovanni CONTE

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

### LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267;



# COMUNE DI RAPOLLA

Provincia di Potenza

Area **AREA AMMINISTRATIVA** Ufficio **SEGRETERIA**

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N. **001** del **11/11/2021**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024**

<p>Il Responsabile del servizio interessato per quanto riguarda la regolarità tecnica esprime parere:</p> <p style="text-align: right;"><b>FAVOREVOLE</b></p> <p>Il, _____</p> <p style="text-align: right;"><b>Il Responsabile</b> Dott. Giovanni CONTE</p>
--

<p>Il Responsabile del servizio finanziario per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:</p> <p>Il, _____</p> <p style="text-align: right;"><b>Il Responsabile</b></p>
---

### IMPUTAZIONE DELLA SPESA

Somma da impegnare con la presente. Situazione finanziaria del Cap. .... Art. .... C/R Denominazione:

.....

Somma stanziata	€ .....
Variazioni in aumento	€ .....
Variazioni in diminuz.	€ .....
Stanziamento agg.	€ .....
Impegno n..... per	€ .....
<b>SOMMA DISPONIBILE</b>	€ .....

**Il Responsabile del Servizio Finanziario**  
DOTT. Mauro Giovanni RUTIGLIANO

Successivamente, con separata votazione resa all'unanimità dei voti, la Giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del T.U.E.L., stante l'urgenza di provvedere in merito.

**VISTO** lo Statuto Comunale.

**VISTO** il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

**VISTO** il parere favorevole sulla proposta di deliberazione, espresso ai sensi dell'articolo 97 del decreto suindicato, dal Segretario Generale per quanto attiene la legittimità dell'atto.

**VISTO** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni.

**VISTO** il vigente «Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi».

**PREMESSO che:**

- il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all’art.48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Provincie, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano 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 fra uomini e donne;
- il summenzionato art.48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l’art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. **realizzare** la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
2. **assicurare** “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art.7, c.1 sulla “gestione delle risorse umane” del predetto D. Lgs 165/2001);
3. **garantire** le pari opportunità stesse, provvedendo a:
  - a) riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni

professionali”;

- b) adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;
- c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive.

**CONSIDERATO:**

- **che** la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro 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, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;
- Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva “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”, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

**VISTA** la deliberazione n.12/SEZAUT/”2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa e assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all’adozione del “Piano triennale delle azioni positive” previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198.

**PRECISATO** che l’adozione del Piano delle Azioni Positive non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi.

**VISTA** la propria deliberazione n.30/2021, con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023.

**RITENUTO** opportuno, comunque, aggiornarlo annualmente.

**PRESA** visione del nuovo documento predisposto dall’ufficio competente per il prossimo triennio.

**RITENUTO** lo stesso meritevole di approvazione.

**RILEVATO** che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico

dell'Ente.

**ACQUISITO** il parere favorevole della Consigliera Regionale di Basilicata con nota in data ;  
Con votazione all'unanimità, espressa nei modi e nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

1. **la NARRATIVA** costituisce parte integrale del presente deliberato.
2. **di APPROVARE** il “**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (cd. P.A.P.) per il triennio 2022 – 2024**”, redatto ai sensi dell'articolo 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
3. **di DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente.
4. **di PUBBLICARE** sul sito Istituzionale dell'Ente in Amministrazione Trasparente il seguente Piano;
5. **di DARE ATTO**, altresì, che ai sensi dell'art. 126 – del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 la presente deliberazione non è soggetta al controllo preventivo di legittimità.

Successivamente, con separata votazione resa all'unanimità dei voti, la Giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del T.U.E.L., stante l'urgenza di provvedere in merito.

COMUNE DI RAPOLLA

Provincia di POTENZA

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2022-2024

Comune di RAPOLLA

Provincia di POTENZA

### Piano di azioni positive triennio 2022 – 2023 - 2024

#### PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

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 percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede 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 Regioni, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale".*

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre 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 (lett. h).

#### QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2021

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	3	0	0	3
Uomini	4	8	1	0	13
<b>Totale</b>	4	12	0	0	16

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini

Numero	0	7
--------	---	---

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

<b>Segretario/ Direttore Generale</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Numero	=	1

<b>Dirigenti e/o Posizioni Organizzative</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Numero	0	7

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 non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

#### RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

### **OBIETTIVI E PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024**

#### **Ambito di azione: Istituzione CUG**

##### **Obiettivo**

Istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" –CUG, a norma dell'art. 57, del D.Lgs. n. 165/2001.

##### **Azioni positive**

- 1) Informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.
- 2) Attivazione di canali per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.
- 3) Attivazione di strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

#### **Ambito di azione: Sviluppo carriera e professionalità**

##### **Obiettivo**



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.

Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.

### **Azioni positive**

1) Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

### **Ambito di azione: Informazione**

#### **Obiettivo**

Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità.

Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

#### **Azioni positive**

1) Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità.

2) Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari.

3) 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.

### **Ambito di azione: Ambiente di lavoro**

#### **Obiettivo**

Promozione del benessere organizzativo ed individuale per 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**

1) 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;

2) Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;

3) Prevenire lo stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;

4) 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: Orario di Lavoro**

**Obiettivo:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio

#### **Azioni Positive**

- 1) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità/paternità;
- 2) Favorire, a parità di altre condizioni, rispetto agli altri dipendenti, le lavoratrici o i lavoratori che richiedano la trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part time, a seguito di nascita o adozione di un figlio o con un figlio di età inferiore ai 3 anni;

### **3) Ambito di azione: Formazione**

Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione della vita privata e familiare con la vita lavorativa (Legge n. 81/2017 e art. 14 della legge n. 124/2015 e successiva Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017);

#### **Azioni positive**

- 1) Introduzione di percorsi formativi di lavoro agile (smart working);
- 2) Introduzione di percorsi formativi di diversity management(disabilità')
- 3) Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità';
- 4) Incrementare 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 della vita privata e familiare con quelle formative e professionali.

### **Ambito di azione: Cultura**

#### **OBIETTIVI**

##### **Sottobiettivi**

Promozione della cultura di genere

Valorizzare la differenza di genere;

Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali;

Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro.

### **Azioni positive**

1) Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

2) Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali;

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutte le Aree dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, l'Ufficio del Personale, il Segretario Generale e i Responsabili delle Aree.

### **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 Rapolla, sul sito internet Istituzionale in Amministrazione Trasparente.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Presidente  
CRISTOFARO BIAGIO - SINDACO

Il Segretario Comunale  
Dott. Giovanni CONTE

-----

-----

---

La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio dal **29/11/2021**

Nr \_\_\_\_\_ Reg. Pubblicazione.

In versione:

- INTEGRALE  
 PER ESTRATTO

Il Messo Comunale  
MOTTOLA Antonio

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Funzionario Delegato, visti gli atti d'ufficio,  
ATTESTA

- CHE La presente deliberazione:

E' stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal **29/11/2021** come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267;

- E' stata comunicata con lettera n. **00011695** in data **29/11/2021** ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125, D.Lgs. 18/08/2000, n° 267;
- E' stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal **29/11/2021** come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267;

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **09/12/2021**:

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma del T.U. 267 del 18.08.200);
- Decorsi 10 giorni della pubblicazione e comunicazione di legge (art. 134, comma 3).

Il Funzionario Delegato Ufficio Segreteria

MOTTOLA Antonio