



DELIBERAZIONE
di
GIUNTA COMUNALE

COMUNE DI ANZI

Provincia di Potenza

Reg. n. 27 del 21/02/2018

COPIA

Oggetto:	Approvazione piano triennale delle azioni positive 2018/2020 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006. Provvedimenti.
-----------------	---

L'anno **duemiladiciotto**, il giorno **21** del mese di **FEBBRAIO**, alle ore **18,30** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata verbalmente, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

		Presenti	Assenti
Cilibrizzi Piera	Sindaco	X	
Raimondi Mario	Vicesindaco	X	
Cilibrizzi Mario	Assessore	X	
Totali		3	

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e cura la verbalizzazione della seduta il Segretario Comunale, dr. Giuseppe ROMANO.

Assume la Presidenza il Sindaco, dr.ssa Piera CILIBRIZZI, che verificato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara valida e aperta la seduta per la trattazione dell'ordine del giorno indicato in oggetto.

La Giunta Comunale

Premesso che

IL/I RESPONSABILE/I DEL/DEI SETTORE/I

I° AMMINISTRATIVO	<input checked="" type="checkbox"/>
II° CONTABILE	<input type="checkbox"/>
III° TECNICO	<input type="checkbox"/>

in ordine alla legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, alla regolarità contabile ed al mantenimento degli equilibri di bilancio per effetto degli articoli 5 e 6 del " **Regolamento comunale sui controlli interni** " approvato con delibera consiliare n.2 del 23.1.2013 – esecutiva (art. 49, c.1 ed art.li 147 c.1 e 147 bis, c.1 del D.lgs. n. 267/2000) **ESPRIME/ESPRIMONO PARERE FAVOREVOLE**

(regolarità tecnica)
Il Responsabile Settore I° Amministrativo
f.to Ettore Andriuzzi

(regolarità contabile)
Il Responsabile Settore II° Contabile
Biagio Giorgio

(regolarità tecnica)
Il Responsabile Settore III° Tecnico
Savino Sblendido

Vista la legge di stabilità 2018 approvata con legge del 27 dicembre 2017, n. 205;

Preso atto che il Decreto del Ministro dell'Interno del 29/11/2017 (G.U. n. 285 del 06/12/2017) ha disposto il differimento al 28 febbraio 2018 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2018-2020 da parte degli Enti locali;

Preso atto che:

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna – all’art. 48 impone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, 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;
 - in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*;
 - **Richiamata** la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, che evidenzia l’importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche debbono ricoprire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;
 - **Ritenuto** opportuno provvedere all’aggiornamento del Piano triennale delle azioni positive per il periodo 2017 – 2019, ai sensi della normativa sopra citata e richiamando la direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministero per le riforme e innovazione della P.A. di concerto con il Ministro per i diritti e pari opportunità;
 - **Dato atto** che con l’aggiornamento per il triennio 2018-2020 del Piano azioni positive (P.A.P.) questa Amministrazione intende proseguire il percorso già intrapreso relativo a politiche ed azioni a sostegno delle pari opportunità e per prevenire comportamenti discriminatori fra i due sessi, favorendo adeguati percorsi di formazione e promuovendo l’organizzazione del lavoro in modo tale da favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, sia per i lavoratori che per le lavoratrici;
 - **Visto** l’allegata proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 e ritenuto che sia confacente alle esigenze di questo Ente, in rapporto alle sue dimensioni, strutture, apparati e procedure;
 - **Dato atto** che la proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 verrà trasmessa alla Consigliera di Parità Effettiva della Regione Basilicata, territorialmente competente, nonché alle organizzazioni sindacali territoriali rappresentative, ai sensi dell’art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
 - **Precisato** che l’adozione del Piano delle azioni positive non deve costituire 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;
 - **Preso atto** che gli obiettivi perseguiti con il suddetto piano sono quelli di porre al centro l’attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all’interno dell’organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;
 - **Visto** l’allegato Piano di Azioni Positive e ritenuto che sia meritevole di approvazione;
 - **Visto** il D. Lgs. Del 18 agosto 2000 n, 267: *“ Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali”*; e ss. mm. ed ii.;
 - **Visto** il D. lgs. n° 198/2006;
 - **Visto** lo Statuto Comunale, vigente;
- Con votazione unanime favorevole palesemente resa per alzata di mano

Propone:

1. La premessa in narrativa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. **Di approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive (2018-2020), redatto ai sensi dell’art. 48 D. Lgs. 198/2006 e successive modifiche ed integrazioni, in **Allegato A**, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. **Di demandare** al Responsabile del Servizio competente ogni atto successivo e conseguente alla presente deliberazione;
4. **Di dichiarare**, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, 4° comma del D. Lgs. 267/2000.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI ANZI (PZ) TRIENNIO 2018/2020

Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del D. Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità 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"*. La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare, prevedendo:

- all'art. 7 che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e 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"*;
- e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

A. SITUAZIONE ATTUALE: La situazione nel Comune di Anzi

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale del Comune di Anzi, pur in assenza di turnover, presenta una dotazione organica al di sopra degli standard previsti per legge per un comune di 1649 abitanti al 31.12.2017.

Inoltre, il prolungato blocco delle retribuzioni ha, sino ad oggi, limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante. In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*.

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Anzi, a partire dal 1 gennaio 2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Dipendenti	Categorie				Totale
	D	C	B	A	
Donne	0	0	6	2	8
Uomini	0	7	8	0	15
Totale	0	7	14	2	23

Nella gestione del personale si presterà un'attenzione particolare finalizzata all'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità, come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tal fine è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Il piano, da un lato, si pone 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 e alle dimensioni dell'Ente.

Esso si ispira a due fondamentali linee di indirizzo:

- proseguire nelle iniziative che, di fatto, sono già state intraprese ed attuate a prescindere dalla formale adozione delPAP;
- prevedere ulteriori azioni che tengano conto dei bisogni connessi alla presenza femminile tra il personale dipendente.

Il piano si pone, quindi, come obiettivi principali:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono rappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

B. Obiettivi Generali del Piano

Il Comune di Anzi nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello

- sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
 - 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
 - 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 - 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

C. AZIONI POSITIVE

Per quanto riguarda le azioni positive del triennio 2018 - 2020 si rileva quanto segue:

Azione 1: Formazione e attività del Cug

Garantire una attività di formazione per i membri del Cug nelle materie strettamente attinenti alla loro attività e una divulgazione delle attività poste in essere dall'organismo stesso.

Accrescere la formazione dei membri del Cug sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi. Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività del Cug.

Azione 2: Piano di formazione

La formazione e l'aggiornamento del personale di ruolo e non di ruolo, dovrà avvenire senza discriminazioni tra uomini e donne, assicurando la presenza sia di uomini che di donne.

Ogni dipendente, sia uomo che donna, ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio dirigente. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Azione 3: Composizione delle commissioni di concorso.

Viene assicurata, in sede di composizione delle commissioni di concorso e selettive, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; eventuali deroghe devono essere congruamente e debitamente motivate.

Disporre, in conformità alla normativa vigente (ai sensi della legge n. 215/2012, modificativa del D. Lgs. n. 165/2001), l'invio alla Consigliera Regionale di Parità della Determina di nomina dei componenti della Commissione Esaminatrice, ai fini dell'acquisizione del relativo parere.

Azione 4: Pari opportunità nelle procedure concorsuali.

Nei Bandi di concorso pubblico o di selezione finalizzati all'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne. Di fatto non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. Non vi è possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso.

Azione 5: Progressione nella carriera e assegnazione agli uffici.

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

Tra i criteri per le progressioni non esistono né dovranno essere previsti discriminanti di alcun genere tra i due sessi.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa per solo uomini o sole donne.

Come per il passato si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità professionali, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

Azione 6: Maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Settore/Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti.

Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale. Prevedere in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Durata del Piano

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera di Parità territorialmente competente nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Monitoraggio e rendicontazione

Il Servizio Personale, in collaborazione con il Cug, predispone annualmente una rilevazione nella quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.

Deliberazione di Giunta Comunale n. **27** del **21/02/2018**

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
f.to dr.ssa Piera Cilibrizzi

Il Segretario Comunale
f.to dr. Giuseppe Romano

Attestato di Pubblicazione e comunicazione ai capigruppo

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna e per 15 (quindici) giorni consecutivi all'albo Pretorio on-line del sito istituzionale di questo Comune, all'indirizzo web www.comune.anzi.pz.it ed è compresa nell'elenco delle deliberazioni comunicate in data odierna ai capigruppo consiliari (art.125, comma 1 del D.Lgs n.267/2000 e ss.mm. e ii.).

Anzi, 13/03/2018

Il Segretario Comunale
f.to dr. Giuseppe Romano

Attestato di Esecutività

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

Anzi, 21/02/2018

Il Segretario Comunale
f.to dr. Giuseppe Romano

Visto per copia conforme all'originale per uso amministrativo o d'ufficio.

dalla Residenza Municipale, li 13/03/2018

Il Segretario Comunale
f.to dr. Giuseppe Romano