



# COMUNE DI SAN FELE

Via Mazzini, 10 – 85020 San Fele(PZ)

Tel: 0976/94611 - Fax: 097694411

pec: [comune.sanfele@cert.ruparbasilicata.it](mailto:comune.sanfele@cert.ruparbasilicata.it)

sito istituzionale: [www.comune.sanfele.pz.it](http://www.comune.sanfele.pz.it)

C.F. 85000910761

P.I. 00232860767

## ***DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE***

### ***ORIGINALE***

|                                   |                                                                                                                                       |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>DELIBERAZIONE N. 18</i></b> | <b><i>OGGETTO: Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023 - Deliberazione di Giunta n.5 del 21/01/2021 - Integrazione</i></b> |
| <b><i>Data 26-03-2021</i></b>     |                                                                                                                                       |

L'anno **duemilaventuno** addì **ventisei** del mese di **marzo** alle ore **13:15** , convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella Sede municipale nelle persone dei Signori la Giunta Comunale.

|                           |                          |          |
|---------------------------|--------------------------|----------|
| <b>SPERDUTO Donato</b>    | <b>Sindaco</b>           | <b>P</b> |
| <b>PIERRI Michele</b>     | <b>Vice Sindaco</b>      | <b>A</b> |
| <b>CARLUCCI Raffaella</b> | <b>Assessore</b>         | <b>P</b> |
| <b>DE CARLO Donato</b>    | <b>Assessore</b>         | <b>P</b> |
| <b>CHIECA ELISABETTA</b>  | <b>Assessore Esterno</b> | <b>P</b> |

*Totale presenti    4*  
*Totale assenti     1*

Partecipa, il Segretario Comunale Dott. Rosa Pietro;

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. SPERDUTO Donato nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Dato atto che:

- la presente deliberazione, essendo atto di indirizzo, non necessita del parere di regolarità tecnica;
- l'adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio comunale e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

### Premesso che:

- la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;
- gli Enti locali, al pari delle altre amministrazioni pubbliche sono tenuti all'approvazione di Piani triennali di Azioni positive come disposto dall'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni *"...predispongono 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 fra uomini e donne"*;
- il D.lgs. 165/01, così come modificato dal D.Lgs. 150/09 *"Riforma Brunetta"*, dalla legge 183/2010 *"Collegato Lavoro"* e da ultimo dalla Legge 215/2012 *"Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"*, fa emergere con chiarezza l'attenzione del legislatore alle pari opportunità nella gestione delle risorse umane con la novità che, per le finalità perseguite dal decreto di riforma del lavoro pubblico di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori e applicando condizioni uniformi rispetto a quello del lavoro privato, si aggiunge la garanzia dell'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- il divieto di discriminazione, introdotto dal Collegato Lavoro, deve essere inteso nella sua più ampia accezione, in linea con i principi comunitari, da ultimo espressi con la Direttiva CEE 2006/54, recepita dal D.lgs. 5/2010, trasfusi nel D.lgs. 198/2006, rappresentati anche nella Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007, *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, nella parte in cui afferma che l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità ha come presupposto la eliminazione delle discriminazioni e la prevenzione delle stesse;
- le amministrazioni sono tenute a garantire ed esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione diretta e indiretta in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa;
- il divieto di forme di violenza morale o psichica è strettamente connesso al fenomeno del *mobbing* che, come è noto, nell'ordinamento italiano non è direttamente disciplinato, ma che in già diversi contratti collettivi nazionali è stato oggetto di tutela;

- l'ulteriore intervento dell'art. 21 del Collegato Lavoro è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, disposizione interamente dedicata al tema delle pari opportunità, che introduce diversi commi prima del comma 1, aventi per oggetto la costituzione e il funzionamento di un *"Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, all'interno di ciascuna amministrazione, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
- tra le novità apportate dal D.lgs. 150/09 di Riforma del Lavoro Pubblico in tema di parità e pari opportunità con particolare riferimento al sistema di misurazione e valutazione della *performance*, vi è quella che la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e delle unità organizzative deve avvenire in un quadro di pari opportunità, come indicato all'art. 3 dello stesso decreto;

**Viste** le disposizioni contrattuali in materia di pari opportunità e parità di trattamento:

- art. 4, comma 2, lett. o) del CCNL 1998/2001 secondo cui *"La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie: (...) o) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive"*;
- art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 che prevede che *"Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa"*;
- art. 19 del CCNL del 14.09.2000 che prevede l'istituzione di Comitati per le pari opportunità con il compito di formulare proposte per concordare misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici;
- l'art. 25 del CCNL 5/10/2001, che prevede che gli enti debbano adottare con proprio atto un codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nel luogo di lavoro, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale di cui al CCNL del 1/4/1999;
- l'art. 8 del CCNL 22/01/2004, che sancisce, al comma 3, l'obbligo di istituire specifici Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing a cui affidare una serie di compiti fra cui la proposta di definizione di un codice di condotta;

**Atteso** che, con la Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei *"Codici Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*;

**Preso atto** che la mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive di

cui all'art. 48 del D.lgs. 198/2006, comporta il divieto di assunzione a qualsiasi titolo come prescritto all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

**Considerato** che con deliberazione della Giunta comunale n. 5 del 21 gennaio 2021, questo Comune ha adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023;

**Ravvisata** la necessità di integrare il suddetto Piano in modo da tener conto dei rilievi formulati dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Basilicata;

**Visto** il D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Con** votazione unanime, resa nelle *forme di legge*

### **D E L I B E R A**

1. di richiamare quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di riapprovare, per le motivazioni indicate in premessa e sulla base principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, con le integrazioni formulate dall'Ufficio della Consigliera di parità della Regione Basilicata, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che il Piano triennale delle Azioni Positive approvato come sopra viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata per il parere di competenza;
4. di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale

Con separata votazione e all'unanimità, la presente deliberazione viene resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000.

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

### Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che “le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito). L'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro, ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Con la Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le P.A. in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, nonché aggiornati gli indirizzi sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e per rafforzarne il ruolo.

Il Ministero della Funzione Pubblica, con tale Direttiva 2/2019, fornisce, dunque, indicazioni sulle misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA, comprese due rilevazioni da effettuare entro il 1° Marzo di ciascun anno, a partire dal 2020.

L'Amministrazione dovrà trasmettere al CUG – secondo i format allegati alla direttiva – le informazioni di seguito indicate entro il 1° Marzo di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate; l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese

al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;

- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare; il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predisporrà entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

Le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella Direttiva vengono puntualmente inserite nei Piani triennali di azioni positive. A partire dal presente Piano di AZIONI POSITIVE per il TRIENNIO 2020-2022. Entro il 30 marzo di ciascun anno la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, verrà inviata al seguente indirizzo: [monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it).

Si riportano, di seguito, le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27- e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica- e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento- economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006); divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per- discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001). La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

#### **Personale dipendente in servizio al 31/12/2020**

|               | <b>D</b> | <b>C</b> | <b>B</b> | <b>A</b> | <b>TOTALI</b> |
|---------------|----------|----------|----------|----------|---------------|
| Donne         | 0        | 4        | 3        | 0        | 7             |
| Uomini        | 3        | 2        | 3        | 0        | 8             |
| <b>TOTALI</b> | <b>3</b> | <b>6</b> | <b>6</b> | <b>0</b> | <b>15</b>     |

**Segretario Comunale:** n. 1 UOMO

### **Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.**

| <b>Posizione organizzativa</b>             | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> |
|--------------------------------------------|---------------|--------------|
| Settore Tecnico                            | 1             | ---          |
| Settore Servizi Istituzionali e Finanziari | 1             | ---          |
| Settore Servizi alla Persona               | 1             | ---          |

### **Organi elettivi comunali al 31/12/2020**

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

| <b>Organi elettivi</b>      | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> |
|-----------------------------|---------------|--------------|
| Sindaco                     | 1             | ---          |
| Giunta Comunale - Assessori | 2             | 2            |
| Consiglio comunale          | 10            | 2            |

## **DESCRIZIONE AZIONI**

**1. OBIETTIVO: Formazione e promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa** (legge n. 81/2017, art. 14 della legge n. 124/2015, Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 giugno 2017)

*a. Finalità strategiche:* favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e impegno familiare, attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione quali ad esempio un orario di lavoro con pochi rientri pomeridiani;

*b. Azioni positive:*

AP 1: Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working);

AP 2: Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità);

AP 3: Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità;

AP 4: Incrementare la partecipazione del personale femminile a 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 familiari con quelle formativo/professionali.

**2. OBIETTIVO: promozione della cultura di genere**

**SOTTOBIETTIVI:**

1) Valorizzare la differenza di genere;

2) Sensibilizzare sul tema della violenza di genere;

3) Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro;

a. Finalità strategiche: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

b. Azioni positive:

AP 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 posti di lavoro;

AP 2: Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle pari opportunità e sul tema delle molestie sessuali;

AP 3: Realizzare nel sito del Comune di San Fele un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno della sezione denominata "Amministrazione trasparente", in cui pubblicare il materiale informativo in materia di pari opportunità (attività del C.U.G., Piano azioni positive, normativa, ecc.);

AP 4: Inserire nel sito del Comune di San Fele il link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità.

### **3. OBIETTIVO: Gestione risorse umane e Performance**

a. Finalità strategiche: 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 sottorappresentate; intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;

b. Azioni positive:

AP 1: Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo;

AP 2: Individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione del personale;

AP 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

### **4. OBIETTIVO: Orario di lavoro**

a. Finalità strategiche: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

b. Azioni positive:

AP 1: 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;

AP 2: In presenza di particolari esigenze, dovute a necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, nel rispetto delle relazioni sindacali, forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;

AP 3: Favorire, in attuazione della normativa vigente ....

AP 4: Assumere iniziative per il consolidamento e il miglioramento dello *smart-working* anche in via ordinaria, nell'ottica dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, e della conciliazione con specifiche situazioni personali o familiari (assistenza a minori, anziani, disabili).



## **5. OBIETTIVO: Pari opportunità nel reclutamento del personale e nelle nomine**

*a. Finalità strategiche:* Continuare a strutturare la dotazione organica dell'Ente in base alle categorie e ai profili professionali previsti dal CCNL, senza alcuna prerogativa di genere, valorizzando le attitudini e le capacità personali;

*b. Azioni positive:*

AP 1: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;

AP 2: In caso di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad enti esterni per la 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;

AP 3: Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

## **PUBBLICAZIONE**

Il presente piano viene pubblicato in modo permanente sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente".

*Delibera di G.C. N. 18 del 26-03-2021*

***Letto approvato e sottoscritto:***

***IL SINDACO***  
**Donato SPERDUTO**

***IL SEGRETARIO COMUNALE***  
**Dott. Rosa Pietro**

---

***IL SEGRETARIO COMUNALE***

Visti gli atti d'ufficio,

***A T T E S T A***

*Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva per :*

- *Dichiarazione di immediata eseguibilità (art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000)*
- *Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs n. 267/2000)*

*Che la presente deliberazione :*

- *E' stata affissa all'albo Pretorio Comunale nr. 310 il 02-04-2021 per rimanervi 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, c.1, del D. Lgs. n. 267/2000.*
- *Che è stata trasmessa in elenco ai Sigg. capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 D. Lgs. n. 267/2000.*

***Dalla Residenza Municipale: 02-04-2021***

***Il Segretario Comunale***  
**Dott. Rosa Pietro**

---

DELIBERA DI GIUNTA n. 18 del 26-03-2021

COMUNE DI SAN FELE (PZ)