



# COMUNE DI BELVEDERE MARITTIMO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 11 in data 01/02/2018

COPIA

PROPONENTE:

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' - TRIENNI 2018/2020 - APPROVAZIONE (ART. 48 DLG 11/04/2006 N. 198)

PARERI

ARTT. 49 E 147 BIS D. LGS. 18/08/2000 N° 267 E SS.MM.

### REGOLARITA' TECNICA

☒ FAVOREVOLE  
☐ CONTRARIO

li 01/02/2018

IL RESPONSABILE  
F.to PEPE MASSIMILIANO

### REGOLARITA' CONTABILE

☒ FAVOREVOLE  
☐ CONTRARIO  
☒ NON DOVUTO

li

IL RESPONSABILE  
F.to

L'anno duemilaDICIOTTO , il giorno UNO del mese di FEBBRAIO dalle ore 12.00 presso la Sede Municipale, convocata con le formalità di legge e di Statuto, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

		SI	NO
Enrico GRANATA	Sindaco		X
Vincenzo SPINELLI	Assessore	X	
Francesca IMPIERI	Assessore	X	
Marco LIPORACE	Assessore	X	
Maria Rachele FILICETTI	Assessore		X

Presiede l'ing. Viktor Sponka ~~Enrico GRANATA~~ nella qualità di Sindaco che, riconosciuto il numero legale degli intervenuti, introduce il punto posto all'ordine del giorno.

Partecipa per l'esercizio delle funzioni verbalizzanti il Segretario Generale dr. Ernesto GAGLIARDI.

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed, in particolare, gli artt. 1, 7 e 57, come novellato dall'art. 21 della legge 30 marzo 2010, n. 183;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna", ed, in particolare, l'art. 48, che impone alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e l'art. 42, che definisce le azioni positive come le "... misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, ... dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

VISTA la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

VISTO il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 recante "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e in particolare l'art. 28, secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), (...) deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere...";

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", che ha previsto, tra l'altro, l'inserimento di specifici obiettivi in materia di parità e pari opportunità nella programmazione delle Amministrazioni Pubbliche;

VISTO il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

VISTA la Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 22/2011 recante "Indicazioni relative allo sviluppo pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "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";

VISTO il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018 - 2020, allegato sotto la lettera "A" al presente atto per esserne parte integrante e sostanziale;

RITENUTOLO rispondente alle finalità di cui al D.Lgs n. 198/2006 e pertanto meritevole di approvazione;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18/8/2000 n° 267 e ss.mm.ii.;

Con voti unanimi favorevoli, resi per alzata di mano

### DELIBERA

- di **APPROVARE**, si come approva ad ogni effetto di legge, il "**Piano delle Azioni Positive Triennio 2018- 2020** " ai sensi del D.Lgs. 198/2006, allegato A) al presente atto;
- di **DISPORRE** che il presente atto dovrà essere pubblicato all'albo pretorio on line e che il Piano approvato dovrà essere inserito nella sezione "Amministrazione trasparente";

e, con identica, specifica votazione

**DELIBERA**

- Di **DARE IMMEDIATA ESECUZIONE** ai sensi dell'art. 13, c. 4 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii.



# COMUNE DI BELVEDERE MARITTIMO

PROVINCIA DI COSENZA

## PIANO delle AZIONI POSITIVE per le PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2018 - 2020

### Premessa:

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c del D.Lgs. 165/2001 per come modificato e integrato).

### Obiettivi:

Il Comune di Belvedere Marittimo, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza dell'opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio di riferimento sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, nel pieno rispetto della persona e correttezza dei comportamenti;
3. garantire condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;

4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane, perché 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 e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte, qualora si riscontrino appunto squilibri;
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.

L'organico del Comune:

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Belvedere Marittimo valorizza attitudini e capacità personali.

Il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Belvedere Marittimo non può comunque prescindere dalla constatazione che la dotazione organica per il personale a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2017 sia quello risultante dalla seguente tabella:

<i>genere</i>	<i>Categoria A</i>	<i>Categoria B</i>	<i>Categoria C</i>	<i>Categoria D</i>	<i>TOTALE</i>
DONNE	===	====	04	04	08
UOMINI	===	14	15	06	35
TOTALE		14	19	10	43

Posizioni Organizzative nella Cat. D al 31 dicembre 2017:

<i>genere</i>	<i>numero</i>
DONNE	02
UOMINI	05
TOTALE	07

Deve altresì tenersi presente che per il 2018 sono stati rinnovati i contratti a tempo determinato e part-time a 26 ore settimanali di seguito riportati:

<i>genere</i>	<i>Categoria A</i>	<i>Categoria B</i>	<i>Categoria C</i>	<i>Categoria D</i>	<i>TOTALE</i>
DONNE	27	05			32
UOMINI	01	01			02
TOTALE	28	06			34

Il Piano delle Azioni Positive quindi mira a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, oltre a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Azioni positive in programma:

Per il triennio di riferimento, il Comune sarà chiamato in particolare a:

1) GARANTIRE, nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 01.04.1999:

- **la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.**

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

- **l'adozione di idonee modalità organizzative del lavoro che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità, e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.**

L'Ente s'impegna, in particolare e in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle

dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.

a) Disciplina del part-time: Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: 1) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori;

Il Comune mirerà altresì a migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili, assicurando a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti. All'uopo si dovrà favorire l'istituzione della banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale; L'Ente potrà altresì consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili etc.. Specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale potranno essere attivate al rientro dal congedo per maternità/paternità.

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di Garanzia, e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

Il Servizio Personale resta comunque incaricato di favorire la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, etc ...) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente e della relativa modulistica, sia presso l'ufficio, che sul sito istituzionale dell'Ente.

- **assicurare**, salva motivata impossibilità, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Tali pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, deve essere maggiormente garantita dichiarandolo espressamente nei bandi di selezione di personale.

Nei casi poi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

- **sviluppare** le tematiche sulle pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna organizzando, anche in forma associata con altri Enti, corsi di aggiornamento al personale che gli Enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio per la copertura delle spese conseguenti; inoltre, si presenteranno richieste di finanziamento presso gli Enti preposti, al fine di attivare tali progetti.
- **svolgere** iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando all'Area Socio-Educative l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati



- 2) **PROMUOVERE** un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- 3) **CONTRIBUIRE** alla revisione dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (valutazione, assegnazione incarichi, profili di competenze, sistemi incentivanti, etc,) in un'ottica di genere per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare anche indirettamente le Pari Opportunità tra donne e uomini, al fine in particolare di promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le Pari Opportunità, sui temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle attuali dinamiche di carriera per tutto il personale;
- 4) **COSTITUIRE** il Comitato Unico di Garanzia, predisponendo apposito Regolamento per il suo funzionamento.

#### **Codice di Condotta contro le molestie sessuali e il mobbing:**

Il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, diviene oggetto della Raccomandazione n. 92/131/CEE, adottata all'Unione Europea il 27.11.1991, su tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, che propone l'adozione di un "Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali", auspicando che tutti gli Stati membri promuovano l'adozione di uno specifico Codice.

Questo Comune si impegna pertanto, nel corso del triennio oggetto del presente Piano, a regolamentare il Codice di Condotta contro il mobbing e le molestie sessuali, morali e comportamentali discriminatori al fine di individuare prassi e norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della piena dignità delle persone.

#### **Tempi di attuazione:**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio di riferimento 2018 – 2020.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Le iniziative volte a sensibilizzare tutto il personale dell'Ente alle problematiche delle Pari Opportunità, del mobbing e contro eventuali comportamenti discriminatori troveranno applicazione già nel primo anno di decorrenza del Piano, in quanto base essenziale per la creazione di un substrato culturale e motivazionale necessario a garantire l'efficace avvio di tutte le azioni.

#### **Le risorse dedicate:**

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio. Si attiverà comunque al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e



comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

**Monitoraggio:**

Il Comitato Unico di Garanzia curerà il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive, relazionando annualmente alla Giunta Comunale e trasmettendo la relazione anche alle RSU.

**Durata:**

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'Ente.

Il Piano verrà altresì pubblicato sul sito internet e diffuso tra il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, l'Ente s'impegna a raccogliere eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente e a valutarli in previsione del suo prossimo aggiornamento.

---

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO GENERALE**

F.TO Dott. Ernesto Gagliardi

**IL SINDACO**

F.TO VINCENZO SPINELLI

## **IL SEGRETARIO GENERALE**

- **VISTO** il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 per come modificato e integrato;
- **VISTO**, in particolare, il Titolo VI – Capo 1° “Controllo sugli Atti”;
- **VISTI** gli atti d’Ufficio

### **DISPONE**

che la presente deliberazione

- **VENGA PUBBLICATA** mediante affissione all’Albo Pretorio,  
per n. 15 (quindici) giorni consecutivi (*art. 124 - comma 2 D.Lgs. n° 267/2000*)
- **VENGA TRASMESSA** in elenco ai Capigruppo Consiliari,  
contestualmente all’affissione all’Albo (*art. 125 D.Lgs. n° 267/2000*)

### **ATTESTA**

che la stessa deliberazione

- ☒ **E’ STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**  
(*art. 134 – comma 4 D.Lgs. n° 267/2000*)

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.TO Dott. Ernesto Gagliardi

**Publicata sull’ Albo Pretorio on- line in data 23/02/2018 n.**  
(*art. 32 c.1 legge n. 69/2009*)

**IL RESPONSABILE**  
F.TO DANIELE PONTE

**NOTE:**