



**CITTA' DI
SETTINGIANO
(CATANZARO)**

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 49 DEL 20/07/2023

OGGETTO: Art. 48 del D.L.gs. n. 198/2006. Piano delle Azioni Positive. Pari Opportunità tra uomo e donna. Triennio 2023/2025. Esame e approvazione.

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, il giorno **VENTI** del mese di **LUGLIO** alle ore 18:14, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita in **VIDEOCONFERENZA** nelle seguenti persone:

		Presente	Assente
1	Antonello FORMICA (Sindaco)	X	
2	Domenico RUSSO (Vice Sindaco)	X	
3	Marianna CHIARELLA (Assessore)	X	

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a), del D.Lgs. n. 267/2000, il Segretario Generale Dott. Ivan MASCARO.

Il Sindaco Presidente, constatato il numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

Richiamato il D.L.gs. 11/04/2006 n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246.*”;

Visto, in particolare, l’art. 48 del citato D.L.gs. n. 198/2006 “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*” il quale prevede che, tra l’altro, anche i Comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del D.L.gs. 30/03/2001 n. 165 ovvero ed in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, nonché la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, 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 ed 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° - lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.;

Visto il Piano delle Azioni Positive - Pari Opportunità tra uomo e donna – triennio 2023/2025 all’uopo predisposto;

Vista la PEC di data 3 luglio 2023 - agli atti, con la quale il Responsabile dell’Area Amministrativa di questo Ente ha inoltrato il predetto Piano e per le rispettive valutazioni, alle Organizzazioni Sindacali di categoria maggiormente rappresentative ed alla Consigliera Regionale di Parità della Calabria;

Prende la parola il Sindaco Antonello Formica il quale informa questo Organo Esecutivo che sempre il Responsabile dell’Area Amministrativa del Comune di Settingiano, per le vie brevi, ha comunicato che le predette Organizzazioni Sindacali e la Consigliera Regionale di Parità della Calabria, entro il termine (dieci giorni) ivi espressamente previsto con la richiamata PEC del 3 luglio 2023, non hanno fatto pervenire alcun parere/osservazione/valutazione in merito al proposto Piano delle Azioni Positive - Pari Opportunità tra uomo e donna – triennio 2023/2025.;

Visto quanto sopra e l’informativa resa dal Sig. Sindaco, per come testé sinteticamente descritta;

Che, pertanto, sussistono termini e condizioni affinché questa Amministrazione Comunale provveda ad approvare il Piano di che trattasi;

Visto il parere favorevole espresso, sotto il profilo della regolarità tecnica, dal Responsabile dell’Area Amministrativa, ai sensi dell’art. 49, comma 1° del D.L.gs. 18/08/2000 n. 267, nel testo come sostituito dall’art. 3, comma 1° - lett. b) del D.L. 10/10/2012 n. 174, convertito, con modificazioni, nella legge 07/12/2012 n. 213;

Che non è stato espresso il parere di regolarità contabile in quanto la proposta di deliberazione de qua non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria ovvero sul patrimonio dell’Ente;

Vista e richiamata, in tal senso, anche la Circolare Ministero dell’Interno n. 15900/1bis/L.142.90 del 15/10/1990;

Visto l’art. 48, commi 1° e 2° del citato D.L.gs. n. 267/2000;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con votazione unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

Le premesse formano parte integrale e sostanziale del presente provvedimento;

Approvare, come per effetto del presente atto approva, il Piano delle Azioni Positive – Pari Opportunità tra Uomo e Donna – triennio 2023/2025 del Comune di Settingiano, che, costituito da

n.6 (sei) articoli, viene allegato alla presente deliberazione per farne parte integrale e sostanziale (sub all. "A");

Demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa del Comune di Settingiano ogni e qualsiasi ulteriore adempimento inerente e conseguente l'avvenuta adozione del presente deliberato, compreso la più ampia diffusione dell'approvato Piano mediante la sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;

Disporre, altresì, per il tramite del Responsabile dell'Area Amministrativa di questo Ente, la pubblicazione dell'approvato Piano, ai fini della più ampia diffusione e trasparenza, presso l'Albo Pretorio on-line del Comune di Settingiano, sulla home page del sito istituzionale del medesimo Ente, tra il personale comunale, nonché e per il tramite sempre del Responsabile dell'Area Amministrativa di questo Ente nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione di primo livello "*Personale*", sottosezione di *secondo livello* "*PIAO Piano Integrato Attività e Organizzazione*", sottosezione di terzo livello "*Piano Pari Opportunità*", nonché nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione di primo livello "*Provvedimenti*", sottosezione di secondo livello "*Provvedimenti organi indirizzo - politico*", sottosezione di terzo livello "*Delibere di Giunta*";

Trasmettere, ai fini della sua corretta esecuzione, copia del presente atto, con allegato il relativo Piano, al Responsabile dell'Area Amministrativa di questo Ente;

Con separata votazione espressa all'unanimità dei voti ed in forma palese, la presente deliberazione è dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

All. "A" alla deliberazione G.M. n. 49 del 20/07/2023



CITTA' DI SETTINGIANO

(Provincia di Catanzaro)

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE - PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA
TRIENNIO 2023/2025**

(ART. 48 DEL D. L.GS. 11/04/2006 N. 198)

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, COMMA 1° D.L.GS. 11/04/2006 N. 198)

“L’uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica, donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell’educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell’organizzazione della società.....Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali.....

Per giungere all’instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale, non soltanto a livello europeo o nazionale, ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.”.....

(dalla Carta Europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa il 12 Maggio 2006 ad Innsbruck).

Fonti normative:

- Legge n. 125 del 10/04/1991 “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.”;
- D.L.gs. n. 196/2000 “**Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge n. 144/1999.**”;
- D.L.gs. n. 165/2001 “**Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche**” e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 della legge n. 183/2010 “**Collegato lavoro**”;
- D.L.gs. n. 198/2006 “**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**”, così come modificato con il D.L.gs. del 25/01/2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A., l’adozione di 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 donne e uomini;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007 “**Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.**”;
- D.L.gs. 09/04/2008 n. 81 “**Attuazione dell’art. 1 della legge 03/08/2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.**”;

- D.L.gs. 27/10/2009 n. 150, in attuazione della legge 04/03/2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.;
- D.L.gs. n. 5/2010 “**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.**”;
- Legge 04/11/2010 n. 183 – art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 04/03/2011 “**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.**”.

PREMESSA

Il D.L.gs. 11/04/2006 n. 198 “**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246**” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.L.gs. 23/05/2000 n. 196 “**Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive**”, e alla legge 10/04/1991 n. 125 “**Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro**”.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di eguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità “**Misure per attuare Pari Opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche**”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Settingiano, Ente con popolazione al 31/12/2022 pari a 3.218 abitanti, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Il presente Piano di Azione Positive si pone, da un lato, 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 ed alle dimensioni dell’Ente. E’ necessario sottolineare che e pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l’ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando, quindi, ad allargare le finalità di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il presente Piano si sviluppa in rilevazione della dotazione organica, obiettivi ed azioni positive.

RILEVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE
(POSTI EFFETTIVAMENTE COPERTI)

La dotazione organica del personale dipendente (intesa come posti effettivamente coperti da personale comunale di ruolo), alla data di adozione del presente Piano, risulta essere la seguente:

Lavoratori	Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Totale	%
Uomini	2	3	5	2	12	60,00
Donne	3	4	0	1	8	40,00
Totale	5	7	5	3	20	100,00

Attualmente la responsabilità dell'Area Tecnico - Manutentiva è ricoperta con incarico a tempo determinato part – time al 50% da figura femminile.

Dal prospetto di cui sopra si evidenzia che, alla data odierna, risulta rispettata la percentuale di dipendenti donne che deve essere pari al 33,33% rispetto a quella di dipendenti uomini. L'Amministrazione Comunale si impegna, compatibilmente e nel rispetto della vigente legislazione di settore, ad attivare tutte le misure necessarie per mantenere il rispetto del predetto limite percentuale.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del triennio di riferimento l'Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livelli di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio-politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di “**flessibilità organizzativa**” incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto, occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'Amministrazione, è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al “**vivere bene sul posto di lavoro**” al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Inoltre, il Comune di Settingiano si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata e indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

In sintesi, l'Obiettivo 1 tende:

- a razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità;
- ad assicurare, nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Settingiano si impegna ad assicurare, di norma, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che, nella selezione, si privilegi l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente motivata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Settingiano si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Settingiano valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 4

Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò

significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc.), 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 del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Settingiano favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità*", per il diritto alla cura e alla formazione.
2. Il Comune di Settingiano continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando 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.

- **Disciplina del part-time.**

All'interno del Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.. L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- **Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.**

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente, sulla base di apposita richiesta debitamente motivata e corredata, se del caso, da idonea documentazione, la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'Ufficio Personale rende disponibile la consultazione da parte delle dipendenti e dei dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro, anche mediante l'utilizzo della rete intranet del Comune.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e reso disponibile per il personale dipendente sul sito internet del Comune di Settingiano.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano saranno definite modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione. Secondo quanto disposto dall'indicata normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Con il presente Piano Azioni Positive il Comune di Settingiano favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento: 1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; 2. agli orari di lavoro; 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche; 4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

ALLEGATO

Obiettivi ed azioni positive Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

Art. 1 – Obiettivi: Il Comune, 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 delle 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 prospettiva, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

"Obiettivo 1": Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

"Obiettivo 2": Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

"Obiettivo 3": Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

"Obiettivo 4": Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

"Obiettivo 5": Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

"Obiettivo 6": Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della non violenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

Art. 2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro (Obiettivo 1) Il Comune di Settingiano si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo): - Pressioni o molestie sessuali; - Casi di mobbing; - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Art. 3 -Ambito di azione: assunzioni (Obiettivo 2) Il Comune si impegna ad assicurare, 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. Nei casi 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. 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 Settingiano valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 4 - Ambito di azione: formazione. (Obiettivo 3) 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. Nei programmi formativi, ove possibile, ed in particolare in quelli inerenti agli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, D.L.gs. n. 81/2008), saranno inseriti appositi moduli che contribuiscono allo sviluppo della cultura di genere (art. 7, comma 4, D.L.gs. 165/2001). 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.

Art. 5 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie. (Obiettivo 4) L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità ed esigenze familiari, situazioni di svantaggio sociale, personale o familiare, attività di volontariato, con le responsabilità 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 part-time e la flessibilità dell'orario:

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

2. Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: 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;

3. Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili: Il Comune assicura infatti 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. Il Settore Risorse Umane favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...), predisponendo informative in materia.

Art. 6 -Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale. (Obiettivo 5) L'Ente si impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia. L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti. L'Ente procede all'adempimento relativo all'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro correlato ricorrendo a professionisti esterni qualificati e corsi finalizzati.

Art. 7 -Promozione della cultura della non violenza. (Obiettivo 6) Il Comune di Settingiano si impegna altresì a 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 ai Servizi Socio-Scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

Art. 8 -Tempi di attuazione. Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2023-2025. 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.

Art. 9 - 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 e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello regionale, nazionale ed europeo. Monitoraggio e valutazione del raggiungimento degli obiettivi Il Comune di Settingiano si impegna a garantire con le risorse necessarie la realizzazione degli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno. Per la verifica ed il monitoraggio

in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive il Comune di Settingiano attiverà un percorso di valutazione, sulla base delle risorse disponibili ed in collaborazione col Comitato Unico di Garanzia.

Si dà atto che, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, sulla proposta della presente deliberazione sono stati rilasciati i seguenti pareri:	
Parere di regolarità tecnica del: 20/07/2023 <input checked="" type="checkbox"/> favorevole <input type="checkbox"/> sfavorevole <input type="checkbox"/> non dovuto	Parere di regolarità contabile del: .../.../2023 <input type="checkbox"/> favorevole <input type="checkbox"/> sfavorevole <input checked="" type="checkbox"/> non dovuto
Il Responsabile dell'area Amministrativa f.to Marcello PETITTO	Il Responsabile dell'area Economico-finanziaria Dott.ssa Elvira RUSSO

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco Presidente
f.to Dott. Antonello FORMICA

Il Segretario Generale
f.to Dott. Ivan MASCARO

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(art. 124 e 125, D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000)**

Nr. Reg. Pubblicazioni

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio online di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 21/07/2023 ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000.

Si dà atto che l'oggetto, il numero e la data della presente deliberazione viene comunicata, contestualmente alla pubblicazione, ai Capigruppo Consiliari - Prot. n. 3973 del 21/07/2023.

Il Responsabile dell'Albo Pretorio
f.to Marcello PETITTO

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000)**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva in data/...../2022 decorsi dieci giorni consecutivi dalla data di pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000).

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000;
lì 20/07/2023

Il Segretario Generale
f.to Dott. Ivan MASCARO

E' copia conforme all'originale
lì/...../2023

Il Segretario Generale
Dott. Ivan MASCARO

