



COPIA

COMUNE DI CAMPOMAGGIORE
PROVINCIA DI POTENZA

Deliberazione della Giunta Comunale

Deliberazione N. 12 Del 02.03.2022	OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024.
Pubblicata in data 03.03.2022	
Prot. N.831	

L'anno **duemilaventidue**, giorno **due**, del mese di **marzo**, alle ore **12,15**, nella sala delle adunanze del Comune intitolata a "Melania Lettieri", la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori.

		<i>Presenti</i>
1) BLASI NICOLA	SINDACO	P
2) BISCAGLIA ELENA	VICE SINDACO	P
3) FANELLI VINCENZO	ASSESSORE	P
TOTALE PRESENTI		<u>3</u>
TOTALE ASSENTI		0

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. a) D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267) il **Segretario Comunale** *DOTT.SSA SILVANA NOTO*.

Il **Sindaco** *Avv. Nicola BLASI*, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che in riferimento alla richiesta di parere, formulata a sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sono stati espressi, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i seguenti pareri:

<i>In ordine alla regolarità tecnica:</i>	
<input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE	
<input type="checkbox"/> CONTRARIO	
<input type="checkbox"/> NON PREVISTO	Il Responsabile
<i>Data 02/03/2022</i>	<i>Nicola Blasi</i>
<i>In ordine alla regolarità contabile</i>	
<input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE	
<input type="checkbox"/> CONTRARIO	
<input type="checkbox"/> NON PREVISTO	Il Responsabile
<i>Data 02/03/2022</i>	<i>Nicola Blasi</i>

SEDUTA SVOLTASI IN MODALITA' TELEMATICA

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTO il D.Lvo n. 267 del 18 agosto 2000;

PREMESSO che sulla proposta della presente deliberazione:

-il Segretario Comunale per quanto concerne la regolarità tecnica;

ai sensi dell'art. 49 del D. L.vo n. 267 del 18 agosto 2000 ha espresso parere favorevole.

che 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 *"...predispungono 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'art. 21 del Collegato lavoro interviene anche sull'art. 7 del D.Lgs. 165/01, declinando maggiormente il principio della garanzia di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed al trattamento sul lavoro, già contenuto nell'articolo in questione, con la seguente formulazione letterale: *«1. 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»-*,

- l'ulteriore intervento dell'art. 21 del Collegato Lavoro è sull'art. 57 del D.Lgs. 165/01,

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;

- sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della *performance*, si è espressa la CIVIT con la deliberazione n. 22/2011;

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;

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 l'Amministrazione intende dotarsi di un Piano di Azioni Positive, per il triennio 2022-2024, nel rispetto del principio delle pari opportunità, inteso come principio fondamentale ed ineludibile da osservare e applicare nella gestione delle politiche del personale, per promuovere iniziative utili all'effettiva realizzazione di pari opportunità fra lavoratrici e lavoratori, insieme al miglioramento del benessere dei propri dipendenti e della funzionalità della struttura;

Visto il Piano allegato alla presente deliberazione;

Preso atto che il Piano triennale delle Azioni Positive viene trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata;

Dato atto che del presente provvedimento saranno informate le OO.SS.;

Per le ragioni sopra esposte;

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

Visto lo Statuto Comunale;

D E L I B E R A

Di richiamare quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione.

Di approvare. Come motivato in premessa e sulla base dei principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive predisposto dall'Ente per il triennio 2022/2024, ai sensi di quanto disposto dall'art.48 del D.lgs 11 aprile 2006, n.198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Di inviare integralmente la presente deliberazione alla Consigliera di Parità della regione Basilicata;

Di dare atto che del presente provvedimento saranno informate le OO.SS.;

Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito internet comunale, dandone comunicazione a tutto il Personale.

Con successiva votazione ed a voti unanimi espressi come per legge

D E L I B E R A

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

IL PRESIDENTE
F.to *Avv. Nicola BLASI*

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *DOTT.SSA SILVANA NOTO*

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene oggi 03.03.2022 pubblicata all'Albo Pretorio *on-line* di questo Comune e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *DOTT.SSA SILVANA NOTO*

Il sottoscritto Messo comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che copia della presente deliberazione:

E' stata pubblicata all'Albo Pretorio dal al giorno 03.03.2022 al 17.03.2022, come prescritto dall'art.124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

E' stata comunicata ai capigruppo consiliari così come prescritto dall'art.125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Campomaggiore,

IL MESSO COMUNALE
Giuseppe MASTROMARINO

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 02.03.2022

Essendo stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134 , 4° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Per decorrenza dei termini, ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Campomaggiore, lì 03.03.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *DOTT.SSA SILVANA NOTO*
