

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO

IL SINDACO

F.to Sig. Michele Carmelo MARINO

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Sig. Rocco D'EMILIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Clementina GERARDI

Della su estesa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs. 267/2000, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi.

Trivigno, lì **27/11/2013**

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Clementina GERARDI

Il sottoscritto MESSO COMUNALE, visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- E' stata affissa a questo Albo Pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal **27/11/2013** al **12/12/2013**, come prescritto dall'art. 124, del D.lgs. 267/2000, senza reclami.
- E' stata contestualmente comunicata ai sigg. Capigruppo consiliari, così come prescritto dall'art. 125, del D.lgs. 267/2000;
- E' stata, altresì, comunicata, con lettera prot. n. ____ del _____, al Prefetto di Potenza, ai sensi e per gli effetti del c.2, dell'art. 135 del D.lgs. 267/2000;

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 27/11/2013:

- Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 D.lgs. 267/2000);
- Dopo il decimo giorno dalla relativa pubblicazione (art. 134, comma 3 D.lgs. 267/2000).

Trivigno Lì, **27/11/2013**

IL MESSO COMUNALE

F.to _____

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Trivigno Lì, **27/11/2013**

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Clementina GERARDI



COMUNE DI TRIVIGNO

Provincia di Potenza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. **60** del Reg.

COPIA

| | |
|----------|---|
| OGGETTO: | Approvazione del PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE del Comune di TRIVIGNO. |
|----------|---|

L'anno DUEMILATREDICI il giorno VENTISETTE

Del mese di NOVEMBRE alle ore 12,00 Del mese di

Comune suddetto, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

| | | <i>PRES.</i> | <i>ASS.</i> |
|----------------------------------|---|--------------|-------------|
| 1) MARINO Michele Carmelo | - | X | |
| 2) D'EMILIO Rocco | - | X | |
| 3) GENOVESE Nicola | - | X | |

Partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa Clementina GERARDI**

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

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che in riferimento alla richiesta di parere, formulata a termini dell'art. 49, comma 1 del D.lgs. 267/2000, sono stati espressi, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i seguenti pareri:

◆ in ordine alla **regolarità tecnica**:

IL RESPONSABILE DELL'AREA N. _____

F.to _____

◆ in ordine alla **regolarità contabile**:

IL RESPONSABILE DELL'AREA N. _____

F.to _____

Dato atto **che** la presente deliberazione, essendo atto di indirizzo, non necessita del parere di regolarità tecnica;

che l'adozione della presente deliberazione non determina maggiori oneri a carico del bilancio comunale e, pertanto, non necessita di parere di regolarità contabile;

Letta e richiamata -la deliberazione di G.C. n. 42/2012, con la quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 (c.d. Collegato al lavoro), che sostituisce il Comitato per le Pari Opportunità e il Comitato paritetico sul mobbing, esercitandone i relativi compiti;

-la deliberazione di G.C. n. 46/2012, con la quale è stato approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di TRIVIGNO;

Premesso **che** la parità tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei fondamentali principi affermati dal diritto nazionale e comunitario;

che 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"*,

che 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 la 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; che 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 ed ancora che 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;

che 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;

che 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 il 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*»;

che 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;

che 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;

che sul tema dello sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance, si 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 9 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, 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 2014-2016, 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;

Atteso che il presente Piano è stato predisposto dal CUG - Comitato Unico di Garanzia, costituito ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010;

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

Informate le OO.SS. in data 18 novembre 2013

PER le ragioni sopra esposte;

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

Visto lo Statuto Comunale;

CON votazione unanime, resa nelle *forme di legge*

DELIBERA

1-Di richiamare quanto sopra quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

2-Di approvare, come motivato in premessa e sulla base principi ivi enunciati, il Piano delle Azioni Positive predisposto dal CUG - Comitato Unico di Garanzia, per il triennio 2014/2016, 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.

3-Di inviare integralmente la presente deliberazione alla Consigliera di Parità della Regione Basilicata.

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

5-Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. 267/2000.

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2014 - 2016

Premessa

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge (art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), vuole porsi nel contesto del Comune di TRIVIGNO come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente piano di azioni positive predisposto dal CUG, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2014 2016

Personale in servizio al 31/12/2012 (compreso il Segretario Comunale)

| | S.C. | D | C | B | A | TOTALI |
|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| Donne | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| Uomini | | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| TOTALI | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 10 |

Segretario Comunale : n. 1 donna

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

| Posizione organizzativa | Uomini | Donne |
|---------------------------------|--------|-------|
| Area n. 1 Finanziaria | 1 | |
| Area n. 2 Amministrativa | | 1 |
| Area n. 3 Tecnica | 1 | |

| Obiettivo | Azioni | Tempi | Dipendenti |
|---|--|---|---------------------------|
| <p>Formazione: <i>Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale, La formazione dovrà riguardare, oltre all'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità. 2. Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare in sede di incontri dei Responsabili. | <p>Triennale Aggiornamento annuale</p> | <p>Tutti i dipendenti</p> |
| <p>Performance e merito: <i>Sviluppo sistemi di valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e delle carriere del personale dipendente</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stimolare e attuale la valorizzazione delle professionalità attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali 2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere. 3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile | <p>Triennale Aggiornamento annuale</p> | <p>Tutti i dipendenti</p> |
| <p>Famiglia e lavoro: <i>Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle "lavoratrici" di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a : <ul style="list-style-type: none"> - La migliore gestione delle ferie; - L'articolazione dell'orario di lavoro; - La flessibilità oraria; - La gestione della banca delle ore | <p>Permanente</p> | <p>Tutti i dipendenti</p> |
| <p>Garanzia del rispetto della pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. 2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. | <p>Permanente</p> | <p>Tutti i dipendenti</p> |
| <p>Promozione della cultura di genere</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizzazione del personale sulla differenza di genere per superare gli stereotipi cultural e sviluppare, in pari misura, le potenzialità di ciascuno. | <p>Permanente</p> | <p>Tutti i dipendenti</p> |