

**COMUNE DI PAGANI**

PROVINCIA DI SALERNO

Numero

35

Data

20/05/2022

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**Oggetto:****APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022- 2024**

L'anno :2022,
Il giorno : 20
del mese di : Maggio,
alle ore : 12.35

nella sala delle adunanze, presso la Casa Comunale, si è riunita la Giunta Municipale, previo inviti, sotto la Presidenza del Sindaco De Prisco Raffaele Maria e sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.:

| Cognome e Nome | Carica | Presente |
|--------------------------|-----------|----------|
| <input type="checkbox"/> | | |
| Campitiello Giuseppe | Assessore | SI |
| De Prisco Raffaele Maria | Sindaco | SI |
| Longobucco Mariastella | Assessore | SI |
| Oliva Valentina | Assessore | NO |
| Pepe Augusto | Assessore | SI |
| Russo Veronica | Assessore | SI |
| Sessa Pietro | Assessore | SI |
| Califano Felice | Assessore | SI |

Totale presente: 7**Totale assente: 1**

Con la partecipazione del II Segretario Generale D.ssa Luisa Marchiaro con funzioni di verbalizzante.

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti a deliberare in ordine dell'argomento indicato in oggetto.

Proposta n. 41 del registro generale del SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA CITTA'.

Secondo la proposta agli atti (n. 41 del registro), istruita dal dipendente Caterina Ferrara, e sulla quale è stato espresso:

- A. Parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi del art. 49 D.L.gs 18 agosto 2000 – n. 267-, dal Capo Settore

Predisposta nei seguenti termini:

VISTI:

- l'**art. 1**, comma 1, lettera c) del D.lgs. 165/2001 che recita l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni devono realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto al lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
- l'**art. 7**, comma 1, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. stabilisce *"Le P.A. devono garantire pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, età, 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, oltre che a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, impegnandosi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.
- l'**art. 57** del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. fissa disposizioni in ordine alle attività da compiere allo scopo di garantire le pari opportunità, tra le quali rientra anche la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.
- il **Decreto Legislativo** 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"* coordina in un testo unico, il D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"*, e la Legge 10 aprile 1991, n. 125 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"*.
- l'**art. 48** del D.lgs. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* prevede che i Comuni predispongano 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;

- la **direttiva del Parlamento Europeo** e del Consiglio 5 luglio 2006, n. **2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- 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, evidenziando quanto sia importante il ruolo delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva pone l'obiettivo di dare piena attuazione alle disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo le specifiche linee di azione.
- il **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** *"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"*. Il D.Lgs. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa afferisce, tra l'altro, anche al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- la **legge 4 novembre 2010, n. 183**, recante *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*;
- la **legge 23 novembre 2012, n. 215**, recante *"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"*;
- il **decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93** convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- la **Direttiva n. 2/2019** emanata in data 26 giugno 2019, avente ad oggetto *"Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, sostituisce la precedente del 23 maggio 2007 ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG. In particolare prevede, in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance, che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

VISTA:

- la DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE, avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021- 2023" le cui azioni sono state monitorate durante l'anno 2021;

PRESA VISIONE:

- dell'aggiornamento del Piano delle Azioni positive per il triennio 2022-2024 allegato al presente atto, prima condiviso con l'Assessore alle Pari Opportunità (nota prot. gen. 16730 del 10/05/2022) e poi trasmesso alla Consigliera di pari opportunità della Provincia di Salerno dott.ssa Anna Petrone con nota prot. gen. 16911 dell'11/05/2022 per la richiesta di parere favorevole ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
- del parere favorevole della Consigliera di pari opportunità della Provincia di Salerno dott.ssa Anna Petrone, acquisito al prot. gen. n. 17617 del 13/05/2022, allegato al presente atto in modalità "no web";

DATO ATTO che dei contenuti del Piano ne è stata data comunicazione alla RSU (prot. gen. 16722 del 10/05/2022) e al CUG (prot. gen. 16723 del 10/05/2022);

PRECISATO che:

- *La predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive – P.A.P. – riveste carattere obbligatorio; - in caso di mancata adozione del piano triennale da parte della Pubblica Amministrazione, si applica l'art. 6 comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e nello specifico "Le Pubbliche Amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"; inoltre, l'inadempienza rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile (direttiva PCM 2/2019, articolo 3.2).*

DATO ATTO CHE:

- il comune di Pagani, con l'aggiornamento del piano delle azioni positive, auspica risultati positivi per il benessere organizzativo dell'Ente nel suo complesso. Le azioni positive previste vogliono facilitare la rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza fra donne e uomini e alla valorizzazione delle differenze e mirano ad un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. L'Ente s'impegna a porre particolare attenzione agli interventi di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, con un'organizzazione del lavoro che non privilegi la cultura della presenza senza limiti d'orario, ma sia centrata sugli obiettivi.

CONSIDERATO che:

- - il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 si pone in continuità con il precedente piano 2021-2023 e rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;

- - gli interventi del Piano, si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano delle Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;
- - il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Tutto quanto premesso si propone l'approvazione dell'aggiornamento del "*Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024*".

L'istruttore amministrativo
Caterina Ferrara

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale del "*Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024*" che formano parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

VISTO il parere di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo, ai sensi dell'art. 49 del TUEL e seg.;

Con votazione unanime espressi,

DELIBERA

1.Di approvare le considerazioni espresse in premessa e che costituiscono parte integrante e sostanziale del provvedimento;

2.Di approvare, l'allegato "**Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-24**" redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*";

3. Di dare atto che il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 nel testo allegato ha ottenuto il parere favorevole – *di natura obbligatoria* – da parte della Consigliera Provinciale di Pari opportunità, dott.ssa Anna Petrone, acquisito al protocollo generale al n. 17617 del 13/05/2022, allegato al presente atto in modalità no web;

4.Di dare atto che la presente delibera non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione finanziaria.

5.Di trasmettere copia del presente provvedimento al Nucleo di Valutazione, al Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, alla Rsu e OO.SS.;

6. Di pubblicare l'aggiornamento del Piano nell'apposita sezione del sito web dell'Ente.

-Di dichiarare, previa separata votazione unanime favorevole, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del D.Lgs. 18.8.2000 n.267;

- **Il presente provvedimento è inserito, successivamente alla scadenza dei termini di pubblicazione all'albo pretorio on line, nei relativi archivi on line, trattandosi di atto non soggetto alla tutela del cd "diritto all'oblio";**



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 41**

Ufficio Proponente: **Servizi Informatici e Tecnologici**

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022- 2024**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizi Informatici e Tecnologici)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 16/05/2022

Il Responsabile di Settore
devito maria

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 19/05/2022

Responsabile del Servizio Finanziario
D.ssa Stile Lucia

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Sindaco
De Prisco Raffaele Maria

IL SEGRETARIO COMUNALE
D.ssa Luisa Marchiaro

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del Dlgs. 267/2000);

Dalla Residenza Comunale, li 20/05/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
D.ssa Luisa Marchiaro

la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 20/05/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
D.ssa Luisa Marchiaro

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art. 20 e 21 D.Lgs 82/2005 da:

MARCHIARO LUISA in data 27/05/2022
RAFFAELE MARIA DE PRISCO in data 27/05/2022