



ORIGINALE

COPIA

COMUNE DI BURGIO
(Libero consorzio comunale di Agrigento)

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 224 del registro Data 01/10/2021	Oggetto: Approvazione Piano triennale 2021/2023 di azioni positive per le pari opportunità (Art. 48 D.Lgs 11/4/2006 n. 198)
---	--

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **uno** del mese di **ottobre** alle ore **13.00** e seguenti, in modalità in videoconferenza ai sensi dell'art. 73, comma 1, del Decreto Legge n. 18 del 17.03.2020, convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020 n. 27 giusta determinazione sindacale n. 15 del 03.09.2021, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale di questo Comune nelle persone dei Signori:

Cognome	Nome	Pres.	Ass.	Qualità
Matinella	Francesco	X		Sindaco
Leo Virisario	Mariantonia	X		Vice Sindaco
Guddemi	Caterina	X		Assessore
Turrisi	Vincenza	X		Assessore
Abruzzo	Giuseppe Antonio	X		Assessore
	Numero	5	---	

Assume la presidenza il Sindaco dott. Francesco Matinella con la partecipazione del Segretario comunale dott.ssa Teresa Burgio.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti a seguito di appello nominale da parte del Segretario comunale, invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

LA GIUNTA MUNICIPALE

vista la proposta di deliberazione sottoposta all'approvazione ed avente ad oggetto: **“Approvazione Piano triennale 2021/2023 di azioni positive per le pari opportunità (Art. 48 D.Lgs 11/4/2006 n. 198)”**;

ritenuta la stessa meritevole di approvazione, condividendone i contenuti:

visto il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile di Area, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n° 267, recante “testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”;

visto l’Ordinamento Amministrativo degli enti Locali, approvato con legge regionale del 15 marzo 1963, n. 16;

visto il vigente Statuto comunale;

visto il D.L. n. 18 del 17.03.2020, convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020 n. 27;

vista la determinazione sindacale n. 15 del 03.09.2021;

con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese, per appello nominale, come accertato e proclamato dal Presidente,

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto “**Approvazione Piano triennale 2021/2023 di azioni positive per le pari opportunità (Art. 48 D.Lgs 11/4/2006 n. 198)**” ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, le motivazioni ed il dispositivo di cui alla proposta stessa che qui s'intende integralmente riportata e trascritta.

Successivamente,

LA GIUNTA MUNICIPALE,

ravvisata la necessità di provvedere immediatamente per l'attuazione;

con separata votazione espressa nelle stesse forme di cui in premessa

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
PER LA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: Approvazione Piano triennale 2021/2023 di azioni positive per le pari opportunità (Art. 48 D.Lgs 11/4/2006 n. 198)

P A R E R I

Area IV

Parere in ordine alla REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime PARERE favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'articolo 239 del testo coordinato delle Leggi regionali relative all'ordinamento degli enti locali, e ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n. 267/2000, sul presente atto.

Burgio, li 30.09.2021

Il Responsabile dell' Area IV
dott.ssa Giovanna D'Alessandro


Premesso che l'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che: " *Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni ... predispongono 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 uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. "*

Richiamata la direttiva del 04/03/2011 emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ai sensi del comma 4, dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 con la quale detta le linee guida del funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Richiamata la direttiva n. 2 del 26/06/2019 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità con la quale, tra l'altro, sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

Viste:

- la Deliberazione di Giunta Municipale n. 213 del 22.09.2021 avente ad oggetto "Istituzione del "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- la Deliberazione di Giunta n. 146 del 21.05.2019 che ha approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 del Comune di Burgio";
- la determinazione del Responsabile dell'Area IV n. 28 del 23.09.2021 con la quale si è provveduto alla nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Ritenuto opportuno procedere all'adozione del Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021/2023;

Dato atto che:

- la bozza del piano predisposta è stata trasmessa alle R.S.U. ed al Comitato Unico di Garanzia con nota prot. n. 7965 del 23.09.2021;
- il CUG (nota prot. n. 8217 del 30.09.2021) e le R.S.U. (nota prot. n. 8216 del 30.09.2021) hanno espresso pareri favorevoli;

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla nutrita presenza femminile nell'organico e nella presenza di una donna tra le posizioni apicali (Responsabili di posizioni Organizzative);

Ritenuto di formalizzare secondo la previsioni del citato D.Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021-2023;

P.Q.S.

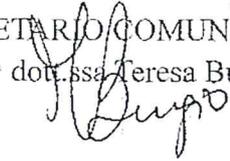
PROPONE

1. **Di approvare**, per le motivazioni espresse in premessa, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo 198/2006, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
2. **Di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS., R.S.U. Competenti ed alla Consigliera Provinciale di Parità.
3. **Di demandare** l'attuazione del presente Piano a tutti i Responsabili di Area e, in special modo, al Responsabile competente in materia di risorse umane, al fine di dare organica

attuazione alle azioni intraprese nei vari settori dell'Amministrazione.

4. **Di pubblicare** la presente deliberazione all'Albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".
5. **Di dare atto** che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 18 L. R. 22/2008 così come modificato dall'art. 6, c. 1 della L.R. 11/2015.
6. **Di dichiarare** l'atto di immediata esecutività onde per mettere agli uffici di provvedere all'espletamento degli atti necessari e conseguenti per l'avvio e la conclusione del procedimento allo scopo di rendere efficace quanto prima il nuovo Piano Azioni Positive.

IL SEGRETARIO COMUNALE
dot.ssa Teresa Burgio





COMUNE DI BURGIO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023
(Art. 48 D.Lgs 11/4/2006 n. 198)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ del _____

Relazione introduttiva

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Burgio per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione, come quello del raggiungimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della *Strategia per la crescita Europa 2020*. Si intende raggiungere tale obiettivo proprio attraverso l'incremento del livello di occupazione delle donne che rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese.

La Strategia Europa 2020 non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso

l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

L'impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi, ha trovato conferma nella approvazione, nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119. Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del lavoro. Da ultimo, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione del c.d. "*Jobs act*", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La direttiva n. 2 del 26/06/2019 emanata di concerto dal Ministro per la Pubblica amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

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.

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.

Il Comune di Burgio:

- con Deliberazione di Giunta n. 146 del 21.05.2019 ha approvato il “Piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 del Comune di Burgio”;
- con Deliberazione di Giunta Municipale n. 213 del 22.09.2021 ha proceduto all'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- con determinazione del Responsabile dell'Area IV n. 28 del 23.09.2021 con la quale si è provveduto alla nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);

Premessa

Il Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 del Comune di Burgio, in continuità con i precedenti Piani, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l’attuazione delle Direttive dell’Unione Europea al fine di accrescere l’efficienza, l’efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L’attuazione di queste politiche rappresenta un’esigenza imprescindibile, considerata anche l’attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all’argomento e gli impegni che ne derivano per l’ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l’individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. 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.

Situazione attuale

Nell’organizzazione del Comune di Burgio è presente una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un’attenzione particolare e l’attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

A tale scopo, viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive che permetterà all’Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i

lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini	1	4	4	4	13	48,15
Donne	1	7	6	0	14	51,85
Totale	2	11	10	4	27	100

Obiettivi del piano

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato 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.

Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Si riportano di seguito le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Il quadro normativo si è arricchito, nel corso degli anni, di misure finalizzate a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione: fra le altre, il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 che ha dato attuazione alla direttiva 2000/43/CE ed il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 che ha introdotto disposizioni mirate a garantire la parità di trattamento fra le persone per tutto quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

1. Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
2. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.
3. In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.
4. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.
5. Sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Il presente Piano si propone inoltre di realizzare le seguenti azioni nell'ambito dei Settori sotto riportati.

Politiche di reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo il presente piano, in particolare, si propone di:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti al personale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di

individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

e) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

Organizzazione del lavoro

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

A tal fine, devono:

- ✓ attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
- ✓ garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- ✓ favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- ✓ promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Questo Comune per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuove, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A tale scopo questo Comune, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, provvede tra l'altro a:

- ✓ garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);

- ✓ curare che la formazione e l'aggiornamento del personale contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;
- ✓ avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutte le posizioni apicali sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche devono essere declinate, pertanto, su tre componenti: uomini, donne e totale;
- ✓ utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini);
- ✓ promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, quale pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale;
- ✓ prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

IL SINDACO
dott. Francesco Marinella

L'ASSESSORE ANZIANO
dott.ssa Mariantonia Leo Virisario

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Teresa Burgio

Copia conforme all'originale da trasmettere tramite ufficio protocollo a nonché al messo comunale incaricato e responsabile della regolare pubblicazione della presente all'albo pretorio.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Teresa Burgio

(Regolamento Albo pretorio - Art. 11 - integralità della pubblicazione)

Gli allegati all'originale della presente si trovano depositati presso l'Arca di appartenenza - Uffici di competenza - a libera visione degli interessati, che potranno consultarli, salve le norme in materia di dati sensibili e privacy, previo contatto con i dipendenti addetti - tel. 0925--65001.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione del Messo comunale,

ATTESTA

che il presente atto è stato affisso, in applicazione dell'art. 11, comma 1, della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, e successive modifiche ed integrazioni, all'albo pretorio comunale dal _____ al _____;
in applicazione dell'art. 32, della legge 18 giugno 2009, n. 69, all'albo pretorio on line, è stato pubblicato sul sito informatico www.comune.burgio.ag.it, dal _____ al _____.

Dalla residenza municipale, li _____

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Atto dichiarato immediatamente esecutivo ex L.R. n. 44/1991	Atto divenuto esecutivo per decorrenza di termini ex L.R. n. 44/1991
Burgio, li <u>01/10/2021</u>	Burgio, li _____
IL SEGRETARIO COMUNALE <i>T. Burgio</i>	IL SEGRETARIO COMUNALE