



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.ro	105		
del	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center; font-size: 1.2em;">31.05</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; font-size: 1.2em;">2022</td> </tr> </table>	31.05	2022
31.05			
2022			

OGGETTO: *Approvazione piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2022-2024 - D.LGS. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" tra uomo e donna" -*

L'anno *duemiventidue* il giorno *trentuno* del mese di *maggio* alle ore *13.00*, in Castrocielo e nella Sala Consiliare presso la sede del Comune, convocata dal Sindaco nei modi di legge, si é riunita la Giunta Comunale nelle persone di:

		P	A
FANTACCIONE Giovanni	Sindaco	X	
VELARDO Andrea	Vice Sindaco	X	
MATERIALE Roberto	Assessore	X	
PICCIRILLI Sara	Assessore	X	
VERNILE Anna	Assessore	X	

Assume la Presidenza il Sig. **FANTACCIONE Giovanni**
Partecipa il Segretario Comunale D.ssa **VALENTINA Lepore**

IL PRESIDENTE

Dato atto che viene rispettato il distanziamento interpersonale di almeno un metro, misura questa imposta dall'attuale fase emergenziale per l'infezione da "Covid-19" e che tutti i presenti indossano i D.P.I..

Accertata la validità della presente seduta;

Dichiara aperti i lavori e sottopone alla Giunta Comunale la proposta di deliberazione sull'argomento in oggetto, corredata dei prescritti pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

“LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246 “le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare e attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l’art. 57 del D.Lgs. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio;

VISTA la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione congiuntamente con il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, “misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG (Comitati Unici di Gestione);

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”*;

CONSIDERATO che:

- il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 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) e 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;

RAVVISATA la necessità di procedere all’approvazione formale del “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024” nel testo allegato come parte integrante della presente deliberazione;

DATO ATTO che il presente provvedimento, non comportando impegno di spesa o diminuzione di entrata, non necessita del parere di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Economico - Finanziario;

VISTO:

- l’art. 51 della Costituzione;
- il D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 198/2006;
- il D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.;

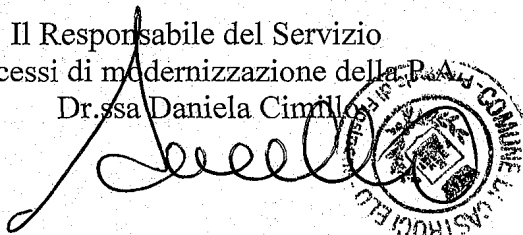
- lo Statuto Comunale e nello specifico art. 5 “Pari opportunità”;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2 del 26/6/2019;

D E L I B E R A

1. di considerare la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità, per il triennio 2022-2024 (ALLEGATO A), quale parte integrante e sostanziale, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro di questa Amministrazione;
3. di dare atto che il Piano delle Azioni Positive 2022-2024;
4. di incaricare il Servizio “Gestione del Personale” di dare informazione con la trasmissione del presente atto al Consigliere Provinciale di Pari Opportunità di Parità della Provincia di Frosinone, al Nucleo di Valutazione, alla RSU e OO.SS e a tutti i dipendenti comunali;
5. di pubblicare la presente ed il Piano all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune.”

In merito alla soprascritta proposta di deliberazione, giusto il disposto dell'articolo 49 del D. Lgs. n. 267/2000, i Responsabili dei servizi preposti, richiesti, esprimono parere favorevole e firmano per conferma.

Il Responsabile del Servizio
“Processi di modernizzazione della P.A.”
Dr.ssa Daniela Cimillo

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'Daniela Cimillo'. To the right of the signature is a circular official stamp. The stamp contains the text 'COMUNE DI CASIGLIERO' around the perimeter and 'UFFICIO DEL RESPONSABILE SERVIZIO' in the center. There is also a small square stamp within the circle.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la sopraestesa proposta;

Con voti unanimi e favorevoli resi per alzata di mano;

D E L I B E R A

di approvare la sopraestesa proposta di deliberazione concernente l'argomento specificato in oggetto.

Dopodiché, attesa l'urgenza di provvedere in merito, su proposta del Presidente ed a seguito di votazione palese unanime e favorevole;

D E L I B E R A

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'articolo 134, comma 4°, del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

Sig. Fantaccione Giovanni

[Signature]



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr.ssa Lepore Valentina

[Signature]

PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, copia della presente deliberazione é stata pubblicata oggi all'Albo Pretorio del Comune, vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Castrocielo 16/06/2022



L'ADDETTO ALLA
PUBBLICAZIONE

Domenico Infantino

ACV30 N 665 del 16/06/2022

[Signature]

ESECUTIVITÀ

Ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, la presente deliberazione é divenuta esecutiva il 31/05/2022

- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134, terzo comma, D.Lgs. n. 267/2000)
- perché resa immediatamente eseguibile (art. 134, quarto comma, D.Lgs. n. 267/2000)

Assegnata per l'esecuzione al Responsabile del Servizio:

Castrocielo 31/05/2022



IL SEGRETARIO COMUNALE

D.ssa Lepore Valentina

[Signature]

ORIGINALE
COPIA conforme all'originale per uso amministrativo

Castrocielo 31/05/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

D.ssa Lepore Valentina



[Signature]

COMUNE DI CASTROCELO



COMUNE di CASTROCELO

Provincia di Frosinone

Via Roma, 44 - 03030 Castrocielo - telefono 0776 79001 fax 0776 79822 - C.F. 81002090603
sito www.comune.castrocielo.fr.it

(ALLEGATO A)
alla Deliberazione di G.C. n. 105/2022

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2022-2024
(D.LGS. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ)
Approvato con Deliberazione di G.C. n. 105 del 31.05.2022**

PREMESSA

Il PTAP - Piano Triennale delle Azioni Positive - è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna, finalizzato ad attuare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale e la valorizzazione delle caratteristiche di genere.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro del Comune di Castrocielo sono finalizzate a motivare il dipendente nel suo ruolo di parte attiva dell'organizzazione e la crescita professionale attraverso una formazione costante e qualificata.

Gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2022/2024:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
4. sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane che garantisca le pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.

L'ORGANICO ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del presente atto presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario comunale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
DONNE	1	1	1	2	1	6
UOMINI		0	4	1	2	6
TOTALE	1	1	5	3	3	12

LE AZIONI POSITIVE

La programmazione delle azioni positive verrà declinata seguendo i seguenti filoni tematici: *Informazione, Formazione, Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia e Sviluppo delle professionalità.*

1. Informazione

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

2. Formazione

Obiettivo: Programmare nell'arco del triennio attività formative sia per favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità, sia per sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Consolidare, in tutti i dipendenti, sia la pratica della formazione continua nei propri settori di competenza, sia la conoscenza e la sensibilità verso le tematiche specifiche delle pari opportunità quale condizione fondamentale a garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

3. Conciliazione dei tempi lavoro/famiglia

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche. In presenza di particolari e documentate esigenze familiari dei dipendenti e per l'assistenza a disabili, minorie anziani, possono essere accordate per periodo di tempo limitati, orari di lavoro flessibili.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

4. Sviluppo delle professionalità

Obiettivo: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Fornire opportunità di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, agevolando la possibilità di partecipazione a corsi, seminari, webinar, ecc. anche avvalendosi delle attuali convenzioni e degli abbonamenti in essere con agenzie, società e fondazioni.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Per il prossimo triennio le *azioni positive* riguarderanno, in particolare:

N. 1	Formazione del C.U.G. Comitati Unici di Garanzia
Destinatari	Membri del C.U.G.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Supportare e consolidare l'operatività del Comitato e favorire la diffusione nell'Ente della cultura di genere e delle pari opportunità
Descrizione dell'intervento	Tramite riunioni e incontri di formazione e momenti di confronto per i componenti del Comitato sulle normative vigenti sulle pari opportunità e sui compiti ed obiettivi del Comitato stesso
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio Personale, Enti pubblici e privati, professionisti esterni
Metodologia	Progettazione Partecipata
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

N. 2	Il C.U.G. promuove
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori, cittadinanza
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali sponsor
Obiettivi	<p>Diffusione della cultura delle differenze in termini di genere, promozione dell'uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile e maschile, dei loro bisogni e nella distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini al fine di promuovere cambiamenti duraturi.</p> <p>Programmazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • convegni, cicli di incontri e manifestazioni, organizzati anche da altri Enti, con lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della violenza di genere; • organizzazione di manifestazioni a scopo benefico con l'obiettivo di sostenere Associazioni ed Enti che si occupano di assistenza alle vittime di violenza; • incontri su temi volti alla divulgazione del benessere fisico e psichico, anche attraverso la sperimentazione di nuove tecniche.
Descrizione dell'intervento	Promuovere e divulgare le procedure per il sostegno ai/alle lavoratori/trici a fronte di segnalazioni e tematiche di competenza del C.U.G.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Comunicazione, Direzione Personale, Enti pubblici e privati, professionisti esterni
Metodologia	<p>Creazione di una casella di posta elettronica di un link dedicato al fine di individuare, divulgare e coordinare le varie procedure per il sostegno ai lavoratori a fronte di segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità;</p> <p>diffusione, informazione dell'attività del C.U.G.;</p> <p>Organizzazione di corsi di formazione "mirati" e/o incontri dedicati al tema delle differenze di genere, pari opportunità e benessere lavorativo, mobbing stalking e molestie sessuali;</p> <p>Redazione di opuscoli/mailling-list</p>
Tipologia di azione	Rivolta sia all'interno dell'Amministrazione che a tutta la cittadinanza

N. 3	Donna informa
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori, cittadinanza
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali sponsor
Obiettivi	Diffusione di informazioni su argomenti femminili, promozione dell'uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile
Descrizione dell'intervento	<p>Creazione di una bibliografia di argomenti e leggi tematiche sulla condizione della donna; Creazione di una newsletter</p>
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Tutti i settori dell'Ente, Biblioteca comunale
Metodologia	Creazione di una bibliografia aggiornata su argomenti femminili da predisporre presso la Biblioteca Comunale
Tipologia di azione	Rivolta sia all'interno dell'Amministrazione che a tutta la cittadinanza

N. 4	Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> • creare un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo ed individuale, volto a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori; • adottare misure organizzative per l'attuazione del lavoro agile e la sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa; • adottare misure organizzative per l'adozione di servizi di supporto alla genitorialità, promuovendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche attraverso la stipula di convenzioni per i centri estivi per minori con tariffa agevolata anche per i dipendenti non residenti; • costituzione della banca delle ore.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio "Gestione del Personale" e tutti i settori dell'Ente, professionisti esterni
Metodologia	Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori; Analisi e revisione dell'organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate, anche in considerazione dello stress correlato. Focus group rivolti a gruppi di lavoratori. Predisposizione di orari di lavoro particolari
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

N. 5	Sviluppo della professionalità
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Favorire opportunità di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, agevolando la possibilità di partecipazione alla formazione specifica, a tutti i livelli.
Descrizione dell'intervento	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la <i>performance</i> dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare negli atti il rispetto della normativa in tema di pari opportunità. Per quanto riguarda i dirigenti e i responsabili di posizione organizzativa, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere. Attivazione di formazione specifica, agevolando la possibilità di partecipazione a corsi, seminari, webinar, ecc. anche avvalendosi delle attuali convenzioni e degli abbonamenti in essere con agenzie, società e fondazioni.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Tutti i settori dell'Ente
Metodologia	Progettazione partecipata dell'intervento: adozione di un nuovo sistema di valutazione della performance

N. 6	Giornate celebrative: 8 marzo e 25 novembre
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali sponsor
Obiettivi	Creare un momento di incontro - confronto per ricordare sia le conquiste sociali, politiche ed economiche delle donne, sia le discriminazioni e le violenze di cui esse sono ancora fatte oggetto in molte parti del mondo.
Descrizione dell'intervento	Valorizzare le giornate dell'8 marzo (giornata internazionale della donna) e del 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne) attraverso nuove occasioni di riflessione.
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Tutti i settori dell'Ente
Metodologia	Progettazione partecipata dell'intervento
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

DURATA

Il presente Piano è attuato nel triennio 2022/2024 e prevede il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, l'esame di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti proposti dai dipendenti, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.