



# Comune di Marzano di Nola

Provincia di Avellino

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<p><b>N. 08</b></p>          <p>Data: 30/01/2019</p>	<p><b>OGGETTO:</b> <i>Approvazione Piano delle azioni positive 2019/2021</i></p>
--	--

L'anno duemiladiciannove il giorno **TRENTA** del mese di **GENNAIO** in Marzano di Nola e nella Casa Comunale alle ore 12.30 la Giunta Comunale regolarmente convocata si è riunita con l'intervento dei signori:

		Presenti	Assenti
1-	<i>Francesco Addeo</i>	- Sindaco	X
2-	<i>Massimo Muto</i>	- V. Sindaco	X
3-	<i>Carmelinda Sorrentino</i>	- Assessore	X

Partecipa il Segretario Comunale **Dr. Andrea Pettinato**

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso** che:

- il D.lgs. n. 198 dell'11.04.2006 avente per oggetto il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" obbliga le amministrazioni a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. In particolare, lo stesso prevede:
  - il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
  - il divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
  - il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
  - il divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
  - il divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31).
- il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, l'art. 8, nel definire gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h) e l'art. 14, comma 4, lett. H, attribuisce il compito di verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità all'organismo indipendente di valutazione della performance.
- l'art. 57, comma 1, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 prevede a carico delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri, l'onere di:
  - riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
  - adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
  - garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

**Dato atto** che il Comune di Marzano di Nola (ente locale di piccole dimensioni con una dotazione organica di 7 dipendenti) garantisce pari opportunità per l'accesso al lavoro, per il trattamento economico e per l'accesso alle prestazioni previdenziali anche attraverso le seguenti azioni positive:



- garantisce che la composizione delle commissioni di concorso sia conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, tanto che viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;
- garantisce la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali e pertanto gli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità e che comunque alla componente femminile non viene impedita la valorizzazione e garantisce il medesimo trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne;
- garantisce mediante l'orario di lavoro flessibile la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, in particolare consentendo anche l'uscita anticipata dal lavoro per il ritiro dei bambini dalla scuola dell'obbligo;
- cura la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza degli uffici attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori; inoltre, privilegia interventi di formazione *in house* rispetto ad interventi di formazione fuori sede, in maniera tale che l'impegno di tempo richiesto al personale rientri principalmente nell'ambito dell'orario di lavoro ed ha predisposto il documento di valutazione di rischi collegati allo stress lavoro-correlato, ai sensi dell'art. 28, comma 1 bis, del D.lgs. n. 81 del 09.04.2008, tenendo conto anche della situazione lavorativa percepita dal personale, al fine di porre in essere tutte le eventuali misure correttive e/o migliorative ritenute necessarie e/o opportune.

## **OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2019/2020/2021**

L'Amministrazione prevede nel triennio 2019-2020-2021 di:

1. continuare a garantire la partecipazione delle dipendenti a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio;
2. favorire lo svolgimento delle attività formative tenendo conto delle esigenze delle donne in part time e in generale delle lavoratrici, privilegiando le giornate di rientro pomeridiano;
3. promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità mediante azioni mirate;
4. tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche; in particolare a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
5. garantire il rispetto dei codici di condotta (es. sulle molestie sessuali), e la valorizzazione del benessere di chi lavora;
6. potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività, secondo il principio della trasparenza;
7. promuovere azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro famigliari;
8. coinvolgere i dipendenti in materia di formazione e di elaborazione di azioni positive riguardanti tutto il personale, al fine di favorire proposte e suggerimenti derivanti dalla sua attività.

**Rilevato** che la maggior parte delle attività contenute nel presente piano non comportano costi, l'amministrazione comunale, compatibilmente con le risorse disponibili in bilancio, intende favorire il finanziamento di attività formative in materia di pari opportunità e argomenti correlati in favore del personale comunale;

**Ritenuto**, pertanto, di approvare il Piano delle azioni positive, come sopra esplicitato;

Tutto ciò premesso, considerato, rilevato e ritenuto;

**Visto** il D.lgs. n. 198 dell'11.04.2006.

**Visto** il D.lgs. n. 150 del 27.10.2009.

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

**Acquisito** il parere di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio competente ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge,

#### **DELIBERA**

- 1) di approvare, per i motivi di cui in premessa, per il triennio 2019-2020-2021 il Piano delle azioni positive, con i seguenti obiettivi:
  - di continuare a garantire la partecipazione delle dipendenti a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, nelle giornate di rientro, con facoltà di scelta tra il turno del mattino o del pomeriggio;
  - di favorire, nei limiti delle risorse a disposizione, l'espletamento di attività formative per il personale che riprende servizio dopo una lunga assenza, quale la maternità;
  - di favorire lo svolgimento delle attività formative tenendo conto delle esigenze delle donne in part time e in generale delle lavoratrici, privilegiando le giornate di rientro pomeridiano
  - di promuovere in tutti gli uffici una fase di analisi degli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità mediante azioni mirate;
  - di tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche; in particolare a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
  - di garantire il rispetto dei codici di condotta (es. sulle molestie sessuali), e la valorizzazione del benessere di chi lavora;
  - di potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività, nel rispetto del principio della trasparenza;
  - di promuovere azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari;
  - di coinvolgere i dipendenti in materia di formazione e di elaborazione di azioni positive riguardanti tutto il personale, al fine di favorire proposte e suggerimenti derivanti dalla sua attività;

- 2) di disporre la pubblicazione del presente Piano sul sito internet istituzionale - Sezione Amministrazione trasparente.

Inoltre, con separata ed unanime votazione, resa per alzata di mano,

### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.lgs 267/2000.

Parere di regolarità tecnica: favorevole  
Il Responsabile del Servizio Personale  
Geom. Francesco Addeo



*Del che, il presente verbale, viene sottoscritto.*

**IL PRESIDENTE**  
f.to Geom. Addeo Francesco

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to dott. Andrea Pettinato

-che la presente delibera viene affissa all'Albo dal  
Li.

4 FEB 2019

4 FEB 2019

e vi rimarrà per 15 giorni fino al

19 FEB 2019

**Il Segretario Comunale**  
f.to dott. Andrea Pettinato

E' stata affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal

Al come prescritto dall'art.124, comma 1, del D.Lgs n.267/2000, senza reclami.

19 FEB 2019

4 FEB 2019

**f.to Il Responsabile dell'Albo**  
**(Angelina Sepe)**

*Copia conforme all'originale*

Marzane di Nola, li

4 FEB 2019



**Il Segretario Comunale**  
Dott. Andrea Pettinato

*Il Responsabile del servizio ,*

**ATTESTA**

-Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno

4 FEB 2019

-Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.L. vo n°267/2000);

-Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, comma 3)

Marzane di Nola, li

4 FEB 2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr. Andrea Pettinato