



## CITTA' DI TEANO

Provincia di Caserta

ORIGINALE

### **DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO (con i poteri della Giunta)**

**N. 8 DEL 10 / 02 /2022**

**OGGETTO: "Approvazione Piano Triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 "**

L'anno duemilaventidue il giorno Dieci del mese di gennaio alle ore 14,00 il Commissario Straordinario nella persona del Dr. Vincenzo Lubrano giusto decreto del Presidente della Repubblica del 20 / 01 /2022, acquisito al protocollo di questo Ente in data 04/02/2022 n. 2196, con la partecipazione del Segretario Generale dott. Angelina Licciardi con funzioni di consulenza e assistenza giuridico-amministrativa ha proceduto all'adozione della deliberazione avente ad oggetto "Approvazione Piano Triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 " nel testo che segue:

L'articolo 48 del decreto legislativo n. 198 dell'11.04.2006 \_ codice delle pari opportunità tra uomo e donna " ha sancito l'obbligo per le Amministrazioni Pubbliche di predisporre 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 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'art.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.

I Piani di azioni positive hanno durata triennale, la loro predisposizione è obbligatoria e vincolante, la mancata predisposizione di detti Piani ha come sanzione il divieto di assunzione di nuovo personale - art. 6 comma 6 del decreto legislativo n. 198/2006.

Il Piano contiene misure concrete e specifiche idonee a rimuovere forme di discriminazione assicurando " parità e pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato".

Richiamati:

- La Direttiva 23 maggio 2007 “ Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche “ che, tra l’altro, specifica le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni specificando le finalità che i Piani Triennali di Azioni Positive devono perseguire
- La legge n.183/2010 per la quale *“le pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo , i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...”*
- La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 04.03.2011 “ Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “
- L’art.19 “ Pari opportunità “ del CCNL “ Regioni ed Autonomie Locali “ del 14.09.2000

Atteso che :

- Il Comune di Teano intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo mirate alla valorizzazione del personale e alla rimozione di di ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne

Dato atto che il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 è stato aggiornato e strutturato sulla base dei principali ambiti di Azione :

Pari Opportunità

Benessere Organizzativo

Contrasto di forme di discriminazione e di violenza

- Che il Piano si conforma a quanto contenuto nel verbale sottoscritto dal CUG e dalla RSU, acquisito agli atti dell’ufficio Personale
- Gli obiettivi del Piano pongono al centro l’attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali

Dato atto che la presente deliberazione non comporta per l’Ente alcun impegno di spesa

Acquisito il parere favorevole ex art. 49 del decreto legislativo n. 267/00 nonché il parere di conformità a legge, regolamenti e Statuto ex art. 97 del TUEL

## **DELIBERA**

Di approvare l’allegato Piano di azioni positive per le pari opportunità 2022-2024;

Di pubblicare il Piano di azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 all’Albo Pretorio on line e sul sito dell’Ente in “ Amministrazione Trasparente “

Di trasmettere la presente deliberazione :

- Ai Responsabili di Area , alla RSU ed alle OO.SS.
- Di dare atto che il Piano è parte integrante e sostanziale del Piano della Performance

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del decreto legislativo n. 267/00.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Commissario Straordinario  
Dr. Vincenzo Lubrano



Il segretario Generale  
Dott.ssa Angelina Licciardi



Oggetto: "Approvazione Piano Triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024"

**PARERE TECNICO (art. 49, c. 1 del d.lgs. 267/2000)**

Si esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Teano, li 10/02/2022

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE F.F.



(timbro e firma)  
IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Angelina LICCIARDI

Teano, li \_\_\_/\_\_\_/202\_\_

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

(timbro e firma)

Si attesta che il parere non è stato espresso in quanto trattasi di mero atto di indirizzo

Teano, li \_\_\_/\_\_\_/202\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

(timbro e firma)

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE (art. 49, c. 1 del d.lgs. 267/2000)**

In ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere **FAVOREVOLE**.

Attesta che il parere non è stato espresso in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Attesta che il parere non è stato espresso in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Teano, li 10/02/2022

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE F.F



Dott.ssa ANGELINA Licciardi

*Ala*

Si esprime parere favorevole in ordine alla conformità  
a leggi, regolamenti e statuto reso ai sensi dell'art. 97 TUEL  
su espressa richiesta del *Commissionario straordinario*

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visti gli atti d'ufficio



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Angelina LICCIARDI

*Ala*

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo Pretorio on line per la durata di 15 giorni consecutivi dal 10/02/2022  
come prescritto dall'articolo 124, comma 1, del vigente d.lgs. n. 267 del 2000;

è stata dichiarata immediatamente esecutiva;

è divenuta esecutiva il \_\_\_/\_\_\_/2022 essendo decorsi i dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi  
dell'articolo 134 del vigente d.lgs. n. 267 del 2000);

Il Segretario Generale  
(*dr.ssa Angelina Licciardi*)

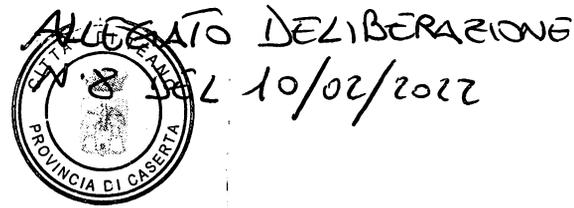
*Ala*





*Città di Teano*

PROVINCIA DI CASERTA



## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Le azioni positive sono misure mirate 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 sia indiretta e temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n.198/2006 " codice delle pari opportunità tra uomo e donna , a norma dell'art.6 della legge n.246/2005 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla legge n.125/1991 e al decreto legislativo n. 196/2000 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive " per la rimozione degli ostacoli che , di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne "

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 d'azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche Amministrazioni e ha come punti di forza " il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità "

Il decreto legislativo n. 165/2001 impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità

Secondo quanto disposto dalle norme sopra richiamate 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 lavoro ,

Il Comune Di Teano è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ed intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini ."

Con la direttiva n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, in vigore dal 08.07.2019, sono state adeguate e modificate le precedenti indicazioni sull'argomento , prevedendo che " in ragione del collegamento con il ciclo della performance, Il Piano triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato ..ogni anno, anche come allegato al Piano della performance"

Il Piano Triennale delle azioni positive del comune di Teano predisposto per il triennio 2022-2024 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi idonei al superamento delle

disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente ed è allegato al Piano della Performance .

#### OBIETTIVO\_ PARI OPPORTUNITA

Azioni di Promozione delle pari opportunità :

-garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale  
-promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

Il Comune di Teano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a :

- Prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile . Il caso di assenza di parità di genere va adeguatamente motivato
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni , stabilire requisiti di accesso ai concorsi/ selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere
- 
- Nell'organizzazione di corsi formativi devono essere valutate le possibilità di articolazione in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time
- 

#### OBIETTIVO-BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari
- 
- Promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre
- 
- Garantire il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità
- 

Il Comune di Teano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- Prevedere la flessibilità dell'orario di lavoro . Particolari necessità di tipo personale o familiare vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste del dipendente
- 
- Favorire la consultazione dei dipendenti e degli organismi rappresentativi su nuove forme di flessibilità
- 
- Prestare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili

#### OBIETTIVO- AZIONE DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE E FISICA

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

Evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente , anche in forma velata ed indiretta

Evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni

Il Comune di Teano si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a :

- Favorire l'ascolto per ogni forma di disagio
- Coordinare , nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate ,ancghe , se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo al Servizio sociale.
- 
- DURATA, PUBBLICITA E DIFFUSIONE DEL PIANO
- Il presente Piano ha durata triennale e potrà essere oggetto di revisione e di aggiornamento.
- 
- Il Piano è pubblicato sul sito del Comune di Teano in “ Amministrazione Trasparente”, inoltre è parte integrante del Piano della Performance