



# Città di Teano

Provincia di Caserta

Teano Città dello Storico Incontro - 26 ottobre 1860



## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 41 DEL 25 / 03 / 2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019-2021.**

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** il giorno **VENTICINQUE** del mese di **MARZO** alle ore **17.45** a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale presso il Palazzo Municipale nella sala del Sindaco.

Alla riunione sono **PRESENTI** gli Assessori:

<b>PINELLI Alessandro</b>	<b>Vice Sindaco</b>
<b>BALBO Bruna</b>	<b>Assessore</b>
<b>DE FUSCO Carmine</b>	<b>Assessore</b>
<b>NATALE Carmela</b>	<b>Assessore</b>
<b>PALMIERO Nicola</b>	<b>Assessore</b>

Sono **Assenti: Il Sindaco.**

Partecipa alla riunione il **Segretario Generale dott.ssa Giovanna Olivadese**

Constatato il numero legale degli Assessori intervenuti, il **Vice Sindaco** assume la presidenza, dichiara aperta la seduta e sottopone all'esame della Giunta Comunale la proposta di deliberazione di seguito riportata, concernente la causale in oggetto specificata.



## LA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2019/2021

### PREMESSA

Il piano di Azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Teano per dare attuazione agli obiettivi di parità e di pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione : L'attenzione alle tematiche suddette è stata, fin da ora , caratterizzata da interventi sporadici e frammentari, senza un reale coordinamento delle attività intraprese.

Il Comune , quindi, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento a tal fine destinato, adotta il presente piano avente durata triennale che si pone, da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come mezzo concreto ed operativo per l'applicazione dei principi indicati, avuto riguardo alla realtà dell'Ente ed alla sua dimensione.

### RIFERIMENTI NORMATIVI

-L'art. 48, comma 1 del D.L.vo 11/04/2006, n. 198 ( Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche Amministrazioni predispongano 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 , e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. La loro predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, detta norma prevede l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.L.vo 165/20014 che sancisce il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. L'art. 42 del citato D.L.vo definisce le azioni positive come misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza , sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali "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 fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

Il Piano delle azioni positive, rappresenta pertanto , lo strumento per poter attuare le politiche di generale e tutela dei lavoratori è lo strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso le valorizzazioni delle risorse umane ;

L'art. 21 della legge n. 183 della legge 04/11/2010"(Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche ") ha apportato modifiche agli articoli 1,7 e 57 del D.Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno , senza nuovi o maggiori oneri per la finanza all'istituzione di un Comitato Unico di garanzia (C.U.G.) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato delle pari opportunità, e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni Amministrazione.

-Visto il vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi;  
-Visto il CCNL del 14/09/2000 art. 19;  
-Visto l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;  
-Vista la Direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità , firmata in data 23/05/2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;  
-Vista la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 04/03/2011 che detta linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comuni Unici di Garanzia ;  
-Ritenuto dover provvedere all'adozione del piano triennale 2019-2021 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.L 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro ;  
-Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, D.L.vo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i;  
-Vista la legge 6 novembre 2012 , n. 190;  
-Viste la proposta del Cug prot.323/2018  
Acquisito il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49 del Tuel n. 267/2000 e successive modifiche e integrazioni ;  
Con voti unanimi favorevoli, palesi;

### DELIBERA

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

- 1) Di approvare ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs 198 dell'11/04/2006, l'allegato piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021 contenuto nella relazione del Comitato CUG del 23/3/2019 ;
- 2) Trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS, alla RRSS. UU, alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità
- 3) Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 , comma 4 , del D.Lgs n. 267/2000

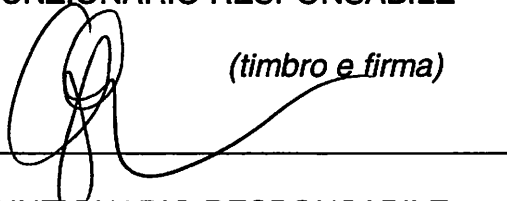
**PARERE TECNICO (art. 49, c. 1 del d.lgs. 267/2000)**

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

Teano, li 25/3/2019

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

(timbro e firma)



Teano, li \_\_\_/\_\_\_/201\_\_

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 \_\_\_/\_\_\_/201\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

(timbro e firma)

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

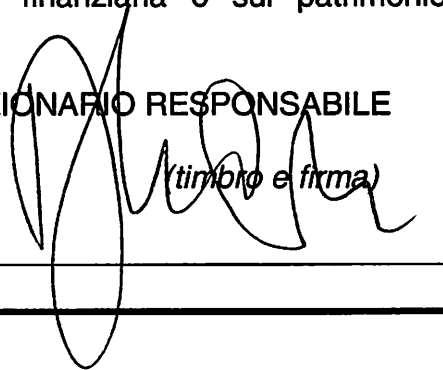
In ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere **FAVOREVOLE**.

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.

Teano, li \_\_\_/\_\_\_/201\_\_

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

(timbro e firma)





IL COMITATO UNICO DI GARANZIA  
PER LA PARI OPPORTUNITA'  
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA  
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

RISULTATO FINALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020 E PROPOSTA 2019-2021

Con atto di G.C. n. 81 del 21/03/2012, l'Ente ha approvato il regolamento sul funzionamento del CUG, così come previsto dalla normativa che disciplina la materia.

Con delibera di G.C. n. 41 dell'1/3/2018, è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2018/2020, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006, il cui obiettivo è stato quello di adempiere ad un obbligo di legge e contestualmente porsi come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, tenuto conto della realtà e delle dimensioni dell'Ente.

Nel piano di lavoro 2018 l'Ente ha previsto come obiettivo di garantire il rispetto della pari opportunità nel reclutamento del personale. Allo stato si ritiene che tale obiettivo debba continuare ad essere presente nel nuovo piano delle azioni positive.

Su questo obiettivo il Comune di Teano non ha al momento reclutato personale attraverso concorsi pubblici.

Relativamente alla copertura del posto vacante riservato alle categorie protette, lo stesso sarà riconfermato nella programmazione triennale 2019/2021.

Quale Ente capofila dell'Ambito C03, il Comune di Teano ha provveduto ad esperire n. 3 selezioni pubbliche per il reperimento di:

- 1 – un esperto in programmazione fondi europei;
- 2- un esperto contabile;
- 3 – un esperto in monitoraggio ed processi comunicativi;

Detto personale (allo stato sono stati attivati soli due contratti di collaborazione) riguardano collaborazioni professionali a tempo determinato (1 anno) e per professionisti con partita IVA, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, per l'esecuzione della programmazione sociale approvata con il Piano di Zona sociale II Annualità III PSR;

In relazione alla programmazione, punto 1) si rileva che la CD. "Banca delle ore" non ha avuto finora attuazione, come anche la mappatura delle competenze (az. 2), ma rilevato il forte impatto sull'organizzazione complessiva del lavoro, si ritiene che tale forma organizzativa possa e debba essere messa alla prova per l'ottimizzazione delle prestazioni lavorative dei lavoratori;

Nell'Anno 2018 è stato previsto:

1) la riconferma del reclutamento di n. 1 unità di personale di cat. B1 (esecutore) per la copertura di un posto vacante esclusivamente riservato alle categorie protette già previsto nel provvedimento di G.M. n.74/2016 in quanto l'avviso pubblico è stato pubblicato e successivamente annullato per una diversa indicazione della tipologia ( da B1 a C1) ;

3) Al 31/12/2018 la dotazione organica, per effetto dei collocamenti a riposo di n. 2 dipendenti (Donne) e n 4 dipendenti (uomo), e consta pertanto 72 unità di cui 38 maschi di cui (1 Part-time Maschi) e 34 femmine + il Segretario Generale (femmina) per un totale complessivo di 73 unità.

Dai dati sopra indicati si rileva che il Comune di Teano ha sempre svolto la propria attività amministrativa nel rispetto e a garanzia delle condizioni di pari opportunità di entrambi i generi, sia a livello di reclutamento che di formazione .

Per quanto concerne i futuri obiettivi di interesse dell'Amministrazione, il Cug propone quanto segue :

## **ANNI 2019-2021**

### **AZIONE POSITIVA n. 1**

#### **1) Conciliazione fra vita lavorativa e privata da inserire nel contratto decentrato**

**Descrizione intervento:** Possibili sperimentazione di ulteriori tipologie di organizzazione flessibile che tenga conto sia delle esigenze personali che quelle di servizio per l'eliminazione di disagi. (BANCA DELLE ORE)

### **AZIONE POSITIVA N. 2**

#### **2) Individuazione aggiornata procedimenti e mappatura Competenze al fine di una rimodulazione della struttura dell'Ente e sua riorganizzazione**

**Descrizione intervento :** Individuazione numero procedimenti e relative complessità, curriculum aggiornati di tutto il personale e relativa formazione in riferimento alla nuova riorganizzazione della struttura dell'Ente.

### **AZIONE POSITIVA N.3**






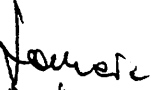
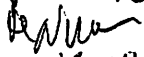
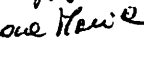
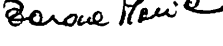
#### **3) Rispetto della pari opportunità della presenza femminile sia nelle commissioni di concorso sia nel reclutamento**

**Descrizione intervento:** riserva di partecipazione delle donne salvo casi di motivata impossibilità alle commissioni individuate per l'espletamento dei concorsi e il reclutamento dei lavoratori.


Nel periodo di vigenza i dipendenti possono esprimere pareri, fare osservazioni e suggerire eventuali soluzioni ai problemi incontrati del personale durante il servizio in modo da consentire, alla scadenza del Piano, ad un aggiornamento adeguato dello stesso al fine di poter

affrontare una riorganizzazione interna ,che fosse volta ad un miglioramento dell'organizzazione lavorativa dei dipendenti ed a garantire un miglior servizio all'utenza. Tanto si comunica per quanto di competenza




Teano, 23/3/19

IL CUG  
Presidente Boragine Patrizia   
Vice Presidente Dott.ssa Antonietta Verdolotti   
Membri effettivi Boragine Patrizia   
Verdolotti Antonietta   
Pettrone Pierina   
Membri supplenti Grande M. Cristina   
Lancia Marcella   
De Nuccio Giuseppe   
Zarone Maria   
Panicara Luigi

Membri effettivi OOSS

Amendola Martino CGIL   
Masiello Assunta CISL  
Di Lorenzo Iole UIL

Membri supplenti OOSS

Licciardi Franco CGIL   
Caparco Cinzia CISL   
Mastrati Pietro UIL 

Del che si è redatto il presente verbale che viene sottoscritto a norma dell'articolo 9 dello Statuto Comunale vigente.

L'Assessore Anziano  
( F.to Natale Carmela)

Il Vice Sindaco  
(F.to Alessandro Pinelli)

Il Segretario Generale  
(F.to Dott.ssa Giovanna Olivadese)

### IL SEGRETARIO COMUNALE

Visti gli atti d'ufficio

### ATTESTA

che la presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo Pretorio on line per la durata di 15 giorni consecutivi dal 28/03/2019 come prescritto dall'articolo 124, comma 1, del vigente d.lgs. n. 267 del 2000;

contestualmente all'affissione all'Albo, è stata comunicata con lettera n. \_\_\_\_\_ ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'articolo 125 del vigente d.lgs. n. 267 del 2000.

è stata dichiarata immediatamente esecutiva;

è divenuta esecutiva il \_\_\_/\_\_\_/201\_\_ essendo decorsi i dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'articolo 134 del vigente d.lgs. n. 267 del 2000);



Il Segretario Generale  
(F.to dott.ssa Giovanna Olivadese)