



COMUNE DI LANCIANO

PROVINCIA DI CHIETI
CITTA' MEDAGLIA D'ORO AL V.M.

Settore **AFFARI GENERALI**

DELIBERA ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 302

del **16-12-20**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/23: APPROVAZIONE.

L'anno duemilaventi il giorno sedici del mese di dicembre alle ore 13:20, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata a norma di legge, si e' riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg.:

PUPILLO MARIO	SINDACO	Presente	P
VERNA GIACINTO	VICE SINDACO	Presente	P
BENDOTTI DORA ANNA	ASSESSORE	Assente	A
BOMBA MARIA PATRIZIA	ASSESSORE	Presente	P
CAPOREALE DAVIDE LORIS	ASSESSORE	Assente	A
MISCIA MARUSCA	ASSESSORE	Assente	A
ORECCHIONI CARLO	ASSESSORE	Presente in videoconferenza	P
SASSO PASQUALE	ASSESSORE	Presente	P

Risultano n. 5 presenti e n. 3 assenti.

Assume la presidenza PUPILLO MARIO in qualita' di SINDACO assistito dal Segretario Generale COLAIEZZI MARIELLA presente fisicamente che accerta a video l'identita' degli assessori collegati in videoconferenza e svolge l'appello.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta.

A seguito di che,

LA GIUNTA COMUNALE

ACCERTATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 recante il "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

VISTO l'allegato atto propulsivo proveniente dall'Ass. Sociale, Giovani, Europa, Pari Opportunità ad oggetto:

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/23: APPROVAZIONE.

VISTO CHE sull'atto di cui sopra, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 sono stati resi in senso favorevole i pareri di regolarità tecnica e contabile rispettivamente dal:

-responsabile del servizio interessato;
-responsabile del settore "Programmazione e gestione economico-finanziaria";

CONDIVISI i contenuti dell'atto in argomento;

RITENUTA l'urgenza e ravvisata la necessità di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del più volte citato D. Lgs. n. 267/2000;

VISTA la Legge 7.8.1990, n. 241;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

A VOTI unanimi legalmente resi e verificati;

DELIBERA

1) di approvare e fare propria ad ogni effetto di legge l'allegata proposta di deliberazione;

2) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D. Lgs. n. 267/2000, visto l'esito unanimemente favorevole dell'apposita votazione palese all'uopo espletata.



COMUNE DI LANCIANO

PROVINCIA DI CHIETI
CITTA' MEDAGLIA D'ORO AL V.M.

Settore: AFFARI GENERALI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. Proposta 350

Data 14-12-20

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/23: AP=
PROVAZIONE.

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.L.vo 18/8/2000 N. 267:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Parere favorevole in ordine alla regolarita' tecnica Data 14/12/2020 Il Responsabile La Dirigente Settore Affari Generali Dott.ssa Gabriella Calabrese
IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA	Parere favorevole in ordine alla regolarita' contabile e copertura finanziaria Data 16/12/2020 Il Responsabile DIRIGENTE RAGIONIERE Dott. Paolo Antonio

	IL PROPONENTE
IL SINDACO/ L' ASSESSORE	Data 15 DIC. 2020 DORA ANNA BENDOTTI ASSESSORE SOCIALE - GIOVANI EUROPA - PARI OPPORTUNITA'

L'ASSESSORA ALLE PARI OPPORTUNITA'

PREMESSO CHE:

- le Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. n.165/2001, sono tenute a garantire la parità e la pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa, tra l'altro, al genere nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come sono tenute ad assicurare un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo; le politiche di pari opportunità, quindi, rappresentano la leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini;

- il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede, all'art. 48, che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare, promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

ATTESO CHE:

- la Legge n.183/2010 prevede che le PP.AA. costituiscano, al proprio interno, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), 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 4 marzo 2011, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, illustra le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei richiamati Comitati Paritetici", disponendone, in particolare: i criteri di composizione e nomina dei componenti, i compiti nonché l'adozione di un regolamento interno, disciplinante l'organizzazione dello stesso con specifico riferimento alla convocazione delle riunioni, diffusione delle informazioni in materia di parità di genere, accesso ai dati, decadenza e cessazione del Presidente e/o dei relativi membri, collaborazione con altri Organismi;

- la successiva Direttiva PCM n.2/2019 ha confermato e rafforzato le funzioni attribuite al detto organismo, consistenti in compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'articolo 57, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001;

- nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica;

RISCONTRATO CHE:

- il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Lanciano veniva istituito nell'anno 2014 e, da ultimo rinnovato, relativamente alla nomina dei componenti, pariteticamente, in parte pubblica e parte sindacale, con determinazione del Dirigente del Settore "Affari Generali dell'1.02.2019, n. 48/156, e per quanto concerne la nomina del Presidente, giusta deliberazione della Giunta Comunale del 6.02.2019, n.45;

RILEVATO CHE:

- il CUG, in data 10.02.2014, approvava il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Lanciano, successivamente modificato e integrato nella seduta del 10 luglio 2020, come da rispettive prese d'atto della Giunta Comunale, giusta deliberazioni del 4.03.2014, n.90 e del 29.07.2020, 158, delle quali veniva data comunicazione ai Responsabili degli ambiti organizzativi dell'Ente, alla RSU, al Nucleo di Valutazione, alla Consigliera Provinciale di Parità, disponendone, altresì, la pubblicazione sul sito web dell'Amministrazione e nella sezione dedicata sull'intranet comunale;

EVIDENZIATO CHE:

- questo Ente, in attuazione del citato art. 48 del D.Lgs. n. 196/2006, approvava il Piano delle Azioni Positive – triennio 2018/2020, recante i progetti e le azioni tesi alla valorizzazione del benessere di chi lavora, la realizzazione di un'organizzazione del lavoro maggiormente flessibile, un'ottimizzazione delle politiche di reclutamento e gestione del personale nonché interventi diretti allo sviluppo delle potenzialità e professionalità presenti all'interno

dell'Amministrazione mediante iniziative formative mirate, giusta deliberazione della Giunta Comunale del 13/12/2017, n. 420;

CONSIDERATO CHE:

- la valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione che impediscono, di fatto, un trattamento equanime riservato ai lavoratori di entrambi i sessi rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa mediante il quale accrescere il livello qualitativo dei servizi presenti e rispondere in modo qualificato alle esigenze dei cittadini;
- in tale prospettiva, questo Comune intende dare concreta attuazione al principio delle pari opportunità, redigendo il nuovo Piano delle Azioni Positive, triennio 2021/2023, stante l'imminente scadenza di quello di precedente adozione, riferito al periodo 2018/2020;
- la mancata approvazione di tale documento programmatico determina l'applicazione della sanzione di cui l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, il quale prevede il divieto di procedere alle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

DATO ATTO CHE:

- in data 11.12.2020 si riuniva, in modalità videoconferenza, il Comitato Unico di Garanzia, che procedeva all'esame e alla discussione della proposta del nuovo piano delle azioni positive triennio 2021/23; in tale sede, le suddette linee di azione venivano sottoposte all'attenzione della Consigliera di Parità Provinciale, Dott.ssa Guarracino, che rilasciava il parere favorevole di competenza, ex art. 48 D.Lgs. n. 198, giusta verbale CUG, n. 4/2020;

RITENUTO, pertanto, doversi provvedere in merito;

VISTI:

- il D. Lgs 267/2000;
- il D. Lgs 165/2001;
- il D. Lgs 198/2006;

- la Legge n. 183/2010;

- le Direttive del 4 marzo 2011 e n.2/2019, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

PROPONE

1. di approvare, per le motivazioni illustrate nella premessa narrativa, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, predisposto dal CUG e corredato del parere favorevole di competenza rilasciato dalla Consigliera di Parità Provinciale, allegato alla presente proposta, quale parte integrante e sostanziale (All. A);

2. di trasmettere il provvedimento in oggetto, unitamente al Documento programmatico, di cui al punto 1 del dispositivo, al CUG, al Segretario Comunale, ai dirigenti dell'Ente, al Nucleo di Valutazione ed alle OO.SS. di categoria;

3. di disporre la pubblicazione del Piano delle Azioni Positive nell'apposita sezione dedicata, presente sulla rete intranet dell'Ente;

4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

5. di dare atto che l'Istruttore Direttivo, Lucia Angela ODORISIO, è responsabile del procedimento di redazione e approvazione del presente atto, ai sensi dell'art. 6 Legge 241/1990 e successive modifiche e integrazioni, nonché responsabile della completezza istruttoria, compresi gli aspetti di correttezza e regolarità dell'azione amministrativa.

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021/2023

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico, che delinea gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati alla promozione delle pari opportunità fra uomini e donne che lavorano all'interno del contesto organizzativo dell'ente.

Le azioni positive, secondo la definizione recata dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, approvato con D.Lgs. n.198/2006, rappresentano "misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità, e sono dirette a favorire e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". 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 fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Il Piano di Azioni Positive, inoltre, viene individuato dal medesimo art.48 del C tra le condizioni prescritte in materia di assunzioni di personale, il cui mancato adempimento viene sanzionato con l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001 ovvero il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il piano ha una durata triennale e, in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, secondo quanto chiarito dalla Direttiva FP n.2/2019, deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*.

Nel PAP vanno indicate: le informazioni sulla realtà organizzativa all'interno dell'Amministrazione; le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento, allo scopo di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne; le azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi; le risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, la gestione e il monitoraggio delle azioni positive richiamate.

Fonti Normative

Legge del 10.04.1991, n. 125, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

D. Lgs. del 18.08.2000, n. 267, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali".

D. Lgs. del 30.03.2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

D. Lgs. del 01.04.2006, n. 198, "Codice delle Pari opportunità".

D. Lgs. del 09 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 03 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 04 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni".

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04 marzo 2011 concernente le 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".

Decreto Legislativo del 15 giugno 2015, n.80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro".

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 concernente "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA".

Relazione Introduttiva

Analisi del contesto interno

Il Comune di Lanciano registra, all'interno della propria struttura, la seguente situazione in merito alle posizioni lavorative ricoperte da uomini e donne:

PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO PRESSO IL COMUNE DI LANCIANO AL 1/12/2020			
FUNZIONE /CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Segretario Generale	1	0	1
Dirigenti	3	2	5
Cat. D/Posizioni Organizzative	25 di cui n.1 P.O.	23 di cui 3 P.O.	48
Cat. C	50	21	71
Cat. B	21	28	49
Cat. A	1	6	7
Totale Dipendenti	101 compreso il Segretario Comunale	80	181 compreso il Segretario Comunale

1) La figura del Segretario Generale, di sesso femminile.

2) Nel ruolo Dirigenziale si evidenzia una maggiore presenza della componente femminile. Infatti, la vigente dotazione organica prevede n. 5 Dirigenti, dei quali: n. 3 sono ricoperti a tempo indeterminato con personale di sesso femminile; n. 2 ruoli dirigenziali, sono conferiti ex art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000 e risultano ricoperti da uomini.

3) Per quanto concerne l'area delle posizioni organizzative, la situazione presenta uno squilibrio in favore del sesso maschile, in quanto dei n.4 incarichi, il cui conferimento è di competenza dirigenziale, n.3 sono attribuite a dipendenti di Cat.D uomini e n.1 a dipendente di Cat.D donna.

4) Relativamente al personale di categoria, si può affermare un sostanziale equilibrio per quanto riguarda le categorie B e D, mentre, per la Cat. C si registra una maggior presenza femminile, soprattutto per i profili assistenziali all'infanzia e per quelli amministrativi, come pure per la Cat. A si evidenzia uno sbilanciamento, in questo caso, in favore del sesso maschile in ragione dei profili operativi.

Dalla rappresentazione della suddetta Dotazione Organica, aggiornata alla data del 01/12/2020, consegue che, la finalità primaria perseguita con il presente Piano di Azioni Positive, redatto in conformità a quanto statuito dall'art.48 del D.Lgs.198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", sarà quella di proseguire nell'intento di rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la concreta realizzazione delle pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici, in particolare per l'area delle P.O. e per le posizioni lavorative che, per caratteristiche dei servizi di collocazione, fruiscono di minore flessibilità.



II CUG

L'articolo 57 del D.Lgs. n.165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

Il Comune di Lanciano, nell'anno 2014 costituiva il Comitato Unico di Garanzia, che, da ultimo rinnovava, relativamente alla nomina dei componenti, pariteticamente, di parte pubblica e di parte sindacale, giusta determinazione del Dirigente del Settore "Affari Generali" dell'1.02.2019, n. 48/156, e per quanto concerne la nomina del Presidente, con deliberazione della Giunta Comunale del 6.02.2019, n.45.

Il CUG, in data 10.02.2014, approvava il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Lanciano, successivamente modificato e integrato nella seduta del 10 luglio 2020, come da rispettive prese d'atto della Giunta Comunale, giusta deliberazioni del 4.03.2014, n.90 e del 29.07.2020, 158.

STATO DI ATTUAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018/2020

Nel corso del triennio 2018/2020, si dava attuazione ai seguenti obiettivi del Piano delle Azioni Positive, approvato dalla Giunta Comunale, giusta deliberazione del 13/12/2017, n.420:

Obiettivo 1) Revisione Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia

L'obiettivo riguardava l'aggiornamento del Regolamento per il funzionamento del CUG approvato in data 10.02.2014, come da presa d'atto della Giunta Comunale del 4/03/2014, n.90, in funzione delle nuove misure, dettate, per rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PP.AA., dalla Direttiva n.2/2019, emanata il 27 giugno 2019 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'attività di revisione, in primo luogo, ha riguardato l'art.3, comma 2, che tratta della durata in carica dei componenti del Comitato, con l'eliminazione del limite di rinnovabilità per una sola volta, con conseguente possibilità di rinnovo without limits, in virtù dell'esperienza e della competenza maturata in materia dai componenti in carica.



In secondo luogo, si è provveduto ad integrare l'art.7, recante i "Compiti del Comitato", e ad inserire gli articoli 7 bis "Funzioni propositive", 7 ter "Funzioni consultive", art.7 quater "Funzioni di verifica", art.7 quinquies "Attività di mediazione", nell'ambito dei quali è stata prevista una dettagliata e puntuale specificazione delle diverse funzioni del Cug, in linea con la Direttiva sopra richiamata. In particolare, è stato introdotto un rafforzamento del ruolo dell'organismo per quanto concerne le competenze in chiave consultiva, prevedendo obbligatoriamente la partecipazione del Comitato ai processi decisionali inerenti il personale dipendente, soprattutto in sede di contrattazione integrativa.

Inoltre, la revisione ha rappresentato l'occasione per puntualizzare, in termini di modalità e tempistica procedurale, talune attività del CUG, come, ad esempio, quelle di conciliazione e mediazione.

Il Comitato Unico di Garanzia, riunitosi in data 10 luglio 2020, a seguito di esame e discussione di apposita proposta del Presidente, approvava, all'unanimità, le modifiche ed le integrazioni sopra sinteticamente riportate, giusta verbale n.1/2020, di cui la Giunta Comunale prendeva atto con deliberazione del 29.07.2020, n.158.

Obiettivo 2) Progetto Staffetta

L'obiettivo era volto ad assicurare la continuità delle attività ed il buon andamento della struttura organizzativa nonché facilitare l'inserimento del personale subentrante.

Nel triennio di riferimento del PAP sono stati registrati numerosi collocamenti in quiescenza del personale comunale in tutti gli ambiti organizzativi e per tutte le categorie e profili professionali, ma in numero notevolmente superiore rispetto a quanto stimato nell'ambito degli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale, soprattutto per effetto della cd. "quota cento", introdotta dal D.L. n.34/2019.

Negli anni 2019 e 2020 vi sono stati complessivamente n.25 pensionamenti in più, che hanno anticipato l'uscita dal lavoro di altrettanti dipendenti, in relazione ai quali è stato possibile attuare solo un parziale turn over.

Infatti, i tempi tecnici per modificare i piani assunzionali e per espletare le procedure di reclutamento, sono senz'altro superiori ai sei mesi richiesti per la presentazione della domanda di pensione. Inoltre, la capacità assunzionale dell'Ente è stata considerevolmente ridotta a seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema di calcolo, introdotto dall'art.33, comma 2, del richiamato D.L. n.34/2019, come disciplinato dal relativo Decreto attuativo 17 marzo 2020 e dalla Circolare applicativa del 13 maggio 2020, che ha ancorato, attraverso la verifica della spesa di personale rispetto a specifici valori soglia, la capacità assunzionale alla sostenibilità finanziaria, riducendo, di fatto e in modo sensibile, la possibilità di turn over.

Per le ragioni sopra illustrate, laddove a seguito di pensionamento di diversi dipendenti non è stato possibile provvedere a nuove assunzioni, è stato necessario riorganizzare le risorse umane in dotazione, mediante una ridistribuzione dei compiti, avvalendosi, per il trasferimento di competenze, della collaborazione del personale uscente e/o di altro lavoratore addetto alla medesima mansione e al medesimo Servizio.

A interferire negativamente è intervenuta, nella corrente annualità, l'emergenza sanitaria per covid 19, con la sospensione delle procedure concorsuali e con maggiori difficoltà di interazione tra i dipendenti, causa distanziamento.

Laddove si è riuscito a sostituire il personale cessato o, in rari casi, ad anticipare l'assunzione rispetto al pensionamento, è stata attuata la "staffetta", così come previsto nell'azione positiva, trasferendo alla struttura di appartenenza il patrimonio di conoscenze ed esperienze del personale esperto in uscita dall'Ente.

Obiettivo 3) Formazione mirata

Il Comune di Lanciano, negli anni 2018/20, ha destinato alla formazione, rispettivamente:

- 1) per l'anno 2018 un importo totale di € 10.000,00, di cui, € 1.000,00 destinato alla formazione obbligatoria, € 2.000,00 destinato alla formazione intersettoriale e € 7.000,00

alla formazione settoriale, con assegnazione ai diversi ambiti organizzativi di uguale importo;

- 2) per l'anno 2019 un importo totale di € 15.000,00, di cui, €. 10.000,00 veniva ripartito tra formazione obbligatoria (euro 1.000,00), formazione intersettoriale (euro 2.000,00) e formazione settoriale (euro 7.000,00) con assegnazione ai diversi ambiti organizzativi di uguale importo; €. 5.000,00 incrementavano lo stanziamento iniziale nel corso dell'annualità;
- 3) per l'anno 2020 un importo totale di €15.000,00, che veniva impiegato per la formazione obbligatoria realizzata in presenza, intersettoriale, mediante abbonamento triennale all'aggiornamento on-line di ENTI ON-LINE della Maggioli, e settoriale, realizzata sia in presenza che in teleconferenza.

La formazione mirata è stata attuata mediante:

- 1) la formazione specifica in favore di dipendenti iscritti in appositi Albi;
- 2) la formazione specifica del personale dei vari ambiti organizzativi nelle materie di competenza dei servizi di appartenenza, in particolare in funzione dell'introduzione di riforme, innovazioni procedurali e approfondimenti di tematiche di interesse, attraverso cui è stato privilegiato un percorso di sviluppo formativo volto al consolidamento e all'aggiornamento di competenze di carattere tecnico – amministrativo.

Obiettivo 4) Sperimentazione telelavoro

In merito a tale azione positiva, il Comitato Unico di Garanzia, in attuazione del PAP 2015/17, aveva già deliberato una proposta regolamentare, trasmessa all'Amministrazione, giusta nota del 20.11.2017, prot.n. 71056.

Al fine di procedere alla concreta attuazione del progetto, si è dato luogo ad un apposito tavolo tecnico, promosso dall'Assessore delegato alle Pari Opportunità, Dott.ssa Dora Bendotti, nella seguente composizione: la Consigliera di Parità della Provincia di Chieti, la Segretaria Comunale, i Responsabili degli ambiti organizzativi dell'Ente, la Presidente del CUG. Nelle due sedute del 18.04.2019 e del 10.09.2019, il tavolo tecnico provvedeva ad un esame, articolo per articolo, della proposta elaborata dal Comitato Unico, provvedendo ad apportare le modifiche ed integrazioni ritenute più opportune, sulla base delle considerazioni rappresentate e dei contributi illustrati in sede di esame del testo.

A seguito di rielaborazione, la bozza regolamentare, con nota del 23.10.2019, prot. n.60701 a firma dell'Assessore Bendotti, veniva inviata ai responsabili degli ambiti organizzativi dell'Ente, al fine

di acquisire eventuali ulteriori suggerimenti di miglioramento del testo, prima di procedere al confronto con i soggetti sindacali. In merito non perveniva alcuna istanza.

In data 19.12.2019, veniva formulata la proposta di Giunta Comunale n.469, approvativa del regolamento sul telelavoro sperimentale, che, con nota del 7.01.2020, prot. n.683, veniva trasmessa, ai sensi dell'art.1, comma 2, del C.C.N.L. del Comparto 14.09.2000, alle Organizzazioni Sindacali Territoriali e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Nelle more dell'approvazione del suddetto regolamento e a motivo dello stato di emergenza sanitaria dichiarata con decorrenza 31.01.2020, la Giunta Comunale, giusta deliberazione del 12.03.2020 n.72, approvava in conformità a quanto disposto dall' art.87, comma 1, del D.L. n.18/2020, il "Regolamento temporaneo per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria da covid 19".

Al proposito, si evidenzia che il telelavoro e il lavoro agile, pur rappresentando due forme di lavoro a distanza, di cui il secondo si connota come evoluzione del primo, presentano elementi di differenziazione. Il telelavoro, introdotto negli Enti Locali da C.C.N.L. 14.09.2000, è una scelta lavorativa definitiva o a lungo termine, basata su un preciso accordo contrattuale tra lavoratore e datore di lavoro, in cui si stabilisce una delocalizzazione della prestazione lavorativa, che, di norma, coincide con l'abitazione del lavoratore. Requisito essenziale del telelavoro è la dotazione di idonei strumenti informatici e telematici da parte del datore di lavoro, che ne verifica la funzionalità e trasferisce, nella sede prescelta, con le medesime responsabilità che avrebbe avuto nella sede lavorativa, verificando che il luogo sia idoneo all'attività e in totale sicurezza.

Il lavoro agile è una modalità lavorativa, che può essere sfruttata in diverse circostanze e si rivela utile a risolvere particolari problemi, senza essere definitiva. L'aspetto più evidente che segna il distacco con il telelavoro è rappresentato dalla circostanza che non è più obbligatorio legarsi a un luogo fisso in cui lavorare, in quanto, il principio cardine del lavoro agile è "la mobilità": il lavoratore può scegliere la sede e cambiarla in base alle sue esigenze (abitazione, biblioteca, co-working, in albergo e così via). Tramite un accordo con il datore di lavoro, è possibile modulare, secondo le necessità, un diverso calendario di orari e giorni della settimana; l'importante è raggiungere l'obiettivo prefissato e il monte ore è gestito dal lavoratore. Il dipendente si impegna a rispettare le regole di buon senso e di prudenza sul luogo di lavoro, ma il datore non è tenuto ad effettuare controlli al domicilio per verificare la sicurezza dell'ambiente.

Il lavoro agile, nella fase emergenziale, ha rappresentato e rappresenta un utile strumento per garantire, da un lato la continuità operativa istituzionale e, dall'altro, limitare la diffusione del virus, acquisendo delle connotazioni particolari rispetto alle previsioni dettate dalla Legge n.81/2017 relativamente a tale articolazione flessibile della prestazione lavorativa.



Nonostante le illustrate differenze tra telelavoro e lavoro agile, e nonostante le peculiarità del lavoro agile emergenziale, si può ritenere che la sperimentazione prevista nella misura dell'obiettivo possa intendersi realizzata, in quanto si è dato luogo, nel Comune di Lanciano, alla prima sperimentazione di una modalità lavorativa delocalizzata, eseguita da remoto. Ad essa hanno preso parte n. 70 dipendenti (dati all'1.12.2020), ripartiti come segue per settore, categorie e profilo professionale.

SETTORE	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	N. DIP.
SEGRETERIA GENERALE	CAT.A //////////////////////////////////	1
	CAT.B //////////////////////////////////	
	CAT.C //////////////////////////////////	
	CAT.D - F.AVV. 1 -	
AFFARI GENERALI	CAT.A //////////////////////////////////	10
	CAT.B - E.A. 2 - C.P.A. 1 =3	
	CAT.C - I.A.C. 3 -	
	CAT.D - I.D.A.F.4 -	
PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E ECONOMICA	CAT.A //////////////////////////////////	7
	CAT.B - C.P.A.1 - E.A. 1 = 2	
	CAT.C - I.A.C. 2 -	
	CAT.D - F.A.F. 1 - I.D.A.F. 2 =3	
LAVORI PUBBLICI	CAT.A //////////////////////////////////	8
	CAT.B - E.A. 1 -	
	CAT.C - .I.A.C. 2 -	
	CAT.D - I.D.T. 3 - F.T. 1 - - I.D.A.F. 1 =5	
PROGRAMMAZIONE URBANISTICA E AMBIENTE	CAT.A - O.P. 1 -	24
	CAT.B - E.A. 3 - E.T. 1=4	
	CAT.C - I.A.C. 6 - I.T. 3 =9	
	CAT.D - I.D.T. 4 - F.A.F. 1 - F.T.1 - I.D.A.F.3 =9	
	DIRIGENTE - 1 -	
SERVIZI ALLA PERSONA	CAT.A //////////////////////////////////	19
	CAT.B - E.A. 1 -	
	CAT.C - I.A.C. 3 - I.D.(A.N) 9 =11	
	CAT.D - I.D.A.F. 3 - I.D.S.A. 4 =7	
CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE	CAT.A //////////////////////////////////	1
	CAT.B //////////////////////////////////	
	CAT.C //////////////////////////////////	
	CAT.D - I.D.A.F. 1	
TOTALE DIPENDENTI 70		

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023

Obiettivo 1) Bilancio di genere

Obiettivo	Introduzione di una metodologia di analisi del bilancio nella prospettiva di genere.
Finalità	Rendere l'azione del governo locale più efficace rispetto all'obiettivo di uguaglianza sociale in termini di diritti, di dignità e di responsabilità tra le persone. La funzione del bilancio di genere consiste nel valutare il cosiddetto "impatto di genere" delle politiche locali, ovvero la loro capacità di creare, alimentare o ridurre le disuguaglianze di condizioni tra donne e uomini, nei diversi ambiti, in modo da poter correggere e modulare le misure per colmare la disparità e promuovere pari opportunità.
Azione positiva	L'obiettivo consiste nella redazione di un primo bilancio di genere attraverso un percorso articolato nelle seguenti fasi: 1) Costituzione di un gruppo di lavoro, formato da professionalità interne all'Ente e da esperti esterni; 2) Sviluppo di una cultura tecnico – amministrativa sul bilancio di genere attraverso apposita formazione; 3) Redazione di un modello di bilancio di genere; 4) Analisi del contesto e programmazione in ottica di genere; 5) Redazione del bilancio di genere.
Finanziamenti	Oneri di spesa per collaborazioni esterne di esperti in materia.
Destinatari	Comunità locale.
Soggetti coinvolti	Dirigenti - Segretario Comunale – Dipendenti.
Tempi di realizzazione	Triennio.
Benefici	Consapevolezza delle differenze personali, familiari, sociali, economiche e lavorative tra uomini e donne. Orientamento dell'azione politico – amministrativa mediante riclassificazione delle voci di bilancio in ottica di genere.

Obiettivo 2) Progetto implementazione flessibilità

Obiettivo	Benessere organizzativo e corretto funzionamento dei servizi.
Finalità	Favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.
Azioni Positive	La flessibilità della prestazione lavorativa, rappresenta nell'equilibrato contemperamento delle esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, una misura in grado di accrescere il benessere organizzativo, di assicurare il buon andamento dell'attività istituzionale e rispondere al meglio alle esigenze di un equo sviluppo sociale. Essa si realizza mediante diversi istituti previsti dall'ordinamento e declinati nella contrattazione collettiva: part-time, congedi, aspettativa, permessi e flessibilità oraria, la cui fruizione da parte degli interessati deve essere agevolata, all'interno dell'Ente, attraverso l'apposita regolamentazione. In particolare la pari opportunità, va realizzata e perseguita in presenza di condizioni che permettano al lavoratore di assolvere ad obblighi di natura familiare, laddove esistano non solo problematiche legate alla genitorialità, e, contemporaneamente, adempiere ai doveri contrattuali di natura professionale.
Finanziamenti	Costo indotto relativo ai Dipendenti.
Destinatari	Dipendenti.
Soggetti coinvolti	Segretario Comunale, Dirigenti, Responsabili P.O., Organizzazioni Sindacali.
Tempi di realizzazione	Azione continua nell'arco di validità del PAP.
Benefici	Efficienza servizi – Ottimizzazione dell'organizzazione – Razionalizzazione costi personale.

Obiettivo 3) Formazione mirata su bilancio di genere e mobbing

Obiettivo	Programmare nell'ambito del piano della formazione attività specifiche (anche in forma associata e attraverso l'uso di piattaforme e-learning) sulle tematiche del bilancio di genere e mobbing.
Finalità	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro. Formare il personale in attività progettuali di sviluppo.
Azione positiva	Realizzare un percorso di sviluppo formativo rivolto a specifiche figure: a) figure professionali e categorie di dipendenti da impiegare nel gruppo di lavoro per la redazione del bilancio di genere: la formazione deve essere orientata a consolidare e a sviluppare una competenza di carattere tecnico-amministrativo nonché di profilo gestionale e manageriale, al fine di introdurre un nuovo strumento di garanzia delle pari opportunità; b) a tutto il personale: formazione in tema di mobbing, soprattutto mediante la conoscenza degli strumenti di tutela.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, annualmente impegnate negli appositi stanziamenti, necessarie per la formazione del personale.
Destinatari	Personale dipendente.
Soggetti coinvolti	Segretario/Dirigenti/Servizio formazione /CUG.
Tempi di realizzazione	Triennio di vigenza del PAP.
Benefici	Ottimizzazione dell'organizzazione – implementazione servizi – Benessere organizzativo.

Obiettivo 4) Lavoro agile a regime

Obiettivo	Dopo la sperimentazione del lavoro agile “emergenziale” introduzione del lavoro agile a regime.
Finalità	Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionale attraverso una parziale (due o più giornate lavorative) delocalizzazione della prestazione lavorativa e migliorare l’organizzazione del lavoro in termini di flessibilità e di responsabilità.
Azione positiva	Attuare il lavoro agile quale alternativa alla presenza giornaliera sul posto di lavoro, in applicazione dell’art.14 della Legge n.124/2015 e della Direttiva FP n.3/2017, non solo nelle ipotesi in cui sia necessario conciliare vita professionale e familiare, sussistendo varie situazioni personali del/della lavoratore/trice, quali problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue correlate alla crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio, ecc., ma anche come leva per favorire maggiore autonomia e responsabilità dei/delle lavoratori/lavoratrici, nonché promuovere l’orientamento ai risultati, la fiducia tra responsabili e collaboratori, attuando un cambiamento culturale verso un’organizzazione più “sostenibile”. L’azione può essere vista anche in funzione dell’eventuale adozione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) di cui all’art.263 del D.L. n.34/2020, convertito dalla Legge 77/2020. A tal fine si rende necessario: 1) predisporre un’apposita regolamentazione; 2) attuare una parziale modifica organizzativa con la mappatura delle postazioni destinabili al lavoro agile; 3) adottare un piano generale del lavoro agile; 4) individuare le risorse economiche;

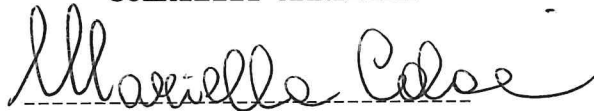
	5) realizzare le postazioni del lavoro agile; 6) selezionare il personale da destinare alla modalità di prestazione a distanza; 7) verificare il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano generale e nell'accordo individuale.
Destinatari	Dipendenti in particolari condizioni di svantaggio personale – sociale – familiare nonché in postazioni mappate.
Finanziamenti	Risorse dell'Ente per l'allestimento delle postazioni di telelavoro.
Soggetti coinvolti	Amministrazione, Segretario Comunale, Dirigenti, RRSSUU – Organizzazioni Sindacali territoriali.
Tempi di realizzazione	Durata del PAP.
Benefici	Benessere organizzativo – diminuzione costi sociali – Benefici ambientali.

Sono, infine, indicati i seguenti obiettivi di mantenimento già attuati nei precedenti PAP:

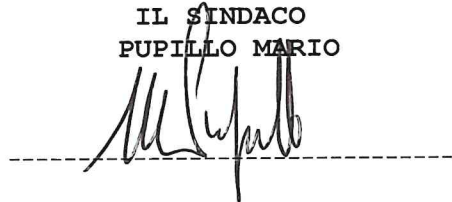
- 1) formazione e aggiornamento del personale;
- 2) staffetta, in termini di trasferimento delle conoscenze e competenze, tra personale in uscita e personale subentrante;
- 3) bacheca CUG - Intranet per comunicazioni e informazioni al personale su pari opportunità e mobbing.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
COLAIEZZI MARIELLA



IL SINDACO
PUPILLO MARIO



La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune di Lanciano in data odierna per restarvi 15 giorni consecutivi.

Lanciano, 18 DIC. 2020

IL SEGRETARIO GENERALE
COLAIEZZI MARIELLA

