



Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Delibera n. 222

Oggetto: Approvazione “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023”.

L'anno **duemilaventuno** addì **09** del mese di **Dicembre** alle ore **15,15** in Caserta nella Casa Comunale la Giunta Comunale, convocata a norma di legge, si è riunita sotto la Presidenza del SINDACO **Avv. Carlo MARINO**

Con la presenza dei seguenti Assessori:

			P	A
1	<i>Sindaco</i>	MARINO Carlo	X	
2	<i>Vice Sindaco Assessore</i>	CASALE Emiliano	X	
3	<i>Assessore</i>	BATTARRA Vincenzo Claudio	X	
4	<i>Assessore</i>	BOSCO Luigi		X
5	<i>Assessore</i>	CREDENTINO Emilianna	X	
6	<i>Assessore</i>	MAIETTA Domenico	X	
7	<i>Assessore</i>	MARTINO Gerardina	X	
8	<i>Assessore</i>	MARZO Massimiliano	X	
9	<i>Assessore</i>	MUCHERINO Carmela	X	
10	<i>Assessore</i>	SADUTTO Annamaria	X	

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dott. Salvatore Massi**

Il SINDACO, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e sottopone all'esame della Giunta la pratica relativa all'oggetto.

ATTO AD IMMEDIATA ESEGUIBILITA': art. 134 comma 4° L. 267/2000





Città di Caserta
Medaglia d'Oro al Merito Civile
Il Segretario Generale

Vista la dichiarazione dell'OMS dell'11 marzo 2020 con la quale l'epidemia da COVID-19 è stata valutata come << pandemia >> in considerazione dei livelli di diffusività e gravità raggiunti a livello globale;

Viste, le disposizioni emanate con vari DPCM del 2020, convertiti in DD.LL. nn. 6 - 19 – 33 - 74 - 83 – 125 del 2020, recanti «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

Visto da ultimo, il D.L. 105/2021 che ha prorogato al 31 dicembre 2021 lo stato di emergenza di cui sopra, recante "ulteriori misure urgenti in materia della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese e giustizia, connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19";

Rilevato che in conseguenza del provvedimento di cui al punto che precede, tra i vari provvedimenti confermati vi è il D.L. del 17 marzo 2020 che, tra l'altro, al comma 1 dell'art. 73 testualmente dispone: "Al fine di contrastare e contenere la diffusione del virus COVID-19 e fino alla data di cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio 2020, i consigli dei comuni, delle province e delle città metropolitane e le giunte comunali, che non abbiano regolamentato modalità di svolgimento delle sedute in videoconferenza, possono riunirsi secondo tali modalità, nel rispetto di criteri di trasparenza e tracciabilità previamente fissati dal presidente del consiglio, ove previsto, o dal sindaco, purché siano individuati sistemi che consentano di identificare con certezza i partecipanti, sia assicurata la regolarità dello svolgimento delle sedute e vengano garantiti lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 97 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché adeguata pubblicità delle sedute, ove previsto, secondo le modalità individuate da ciascun ente."

Atteso che in conseguenza di quanto al punto che precede lo scrivente, n.q. di pubblico ufficiale rogante, ha condiviso con il Sindaco della Città di Caserta la possibilità che i componenti della Giunta Comunale della Città di Caserta possano partecipare alle sedute del predetto organo collegiale con le seguenti modalità: a) presenza diretta; b) firma digitale della proposta deliberativa posta all'o.d.g. previa trasmissione della stessa a mezzo mail; c) intervento diretto alla seduta collegiale con modalità telematica svolta a cura del Segretario Generale al fine di consentire a quest'ultimo la identificazione dei singoli componenti non presenti fisicamente. A titolo esemplificativo l'intervento può avvenire con videochiamata a mezzo dell'applicativo Google Meet.

Rilevato che in data odierna si è svolta una seduta di Giunta Comunale con all'ordine del giorno i seguenti argomenti:

1	Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – Approvazione.
2	Approvazione "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023".
3	P.E.G., Piano degli obiettivi, Piano della performance, ricognizione agenti contabili per il triennio 2021/2023– approvazione e provvedimenti.
4	Sistema di videosorveglianza integrata per la sicurezza urbana della Città di Caserta – Progetto di fattibilità ed economica approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n° 152 del 27 giugno 2018 – presentazione domanda di cofinanziamento D.M. 9 ottobre 2021".
5	Partecipazione al bando per l'accesso a contributi regionali per azioni e progetti in materia di sicurezza urbana e polizia locale – Progetti di TIPO A – Annualità 2021 – Legge Regionale 13 giugno 2003 n° 12, artt. 5 e 10 - <u>conferma presentazione domanda di finanziamento.</u>
6	Emergenza sanitaria legata alla diffusione del contagio da virus COVID-19. Interventi di ammodernamento e potenziamento dell'infrastruttura tecnologica comunale per l'ottimizzazione dei servizi da remoto in favore dell'utenza. Linee di indirizzo.
7	Dott. Alberto Negro – Ctg D – Istruttore Direttivo di Vigilanza – Rilascio Nulla Osta trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. presso il Comune di San Nicola la Strada - Decorrenza 01/01/2022.

Dato atto che per tutto quanto sopra in premessa all'ora stabilita per la seduta della Giunta Comunale si è proceduto a generare apposita riunione tramite applicativo Google Meet , con riferimento: fmg-cibk-nxq la situazione rilevata dallo scrivente è la seguente:

Sindaco Avv. Carlo Marino assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Dott. Emiliano Casale assente fisicamente ma votante a mezzo videoconferenza con applicativo Google Meet su numero telefonico personale e a tal guisa identificata dal sottoscritto ufficiale rogante della cui identità personale si è certo;

Assessore Dott. Battarra Vincenzo Claudio presente fisicamente;

Assessore Avv. Bosco Luigi assente;

Assessore Dott.ssa Credentino Emilianna presente fisicamente;

Assessore Arch. Maietta Domenico presente fisicamente;

Assessore Dott. Martino Gerardina presente fisicamente;

Assessore Sig. Marzo Massimiliano presente fisicamente;

Assessore Ing. Mucherino Carmela presente fisicamente;

Assessore Avv. Sadutto Annamaria presente fisicamente;

Pertanto, con il presente attestato, si dà atto che era presente il numero legale dei componenti per il regolare svolgimento della Giunta Comunale della Città di Caserta e che gli stessi hanno votato favorevolmente le prefate proposte deliberative poste all'o.d.g. del 09.12.2021 con le modalità su riportate.

Caserta lì 09.12.2021

***Il Segretario Generale
F.to Dott. Salvatore Massi***

OGGETTO: Approvazione “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023”.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Premesso che:

- il D.Lgs.198/2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, 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 sotto rappresentate.
- la medesima disposizione precisa che detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- l’art.57 del D.Lgs.165/2001, come modificato dalla L.183/2010, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, 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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

VISTA la Direttiva del 4 marzo 2011 contenente 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”,

DATO ATTO che

- con Determinazione dirigenziale n. 690 dell’04/05/2021 si è provveduto a disciplinare le modalità di costituzione del CUG del Comune di Caserta, di cui all’art. 21 della legge 183/2010 e contestualmente ad approvare lo schema di avviso interno per la nomina dei componenti in rappresentanza dell’amministrazione.
- con Disposizione Dirigenziale prot. 61707 del 14/06/2021 è stata nominata Presidente del CUG;
- con Determinazione Dirigenziale n. 1345 del 07/09/2021, successivamente integrata e modificata dalla D.D. 1318 del 23/09/2021, sono stati nominati i componenti del CUG, sia di parte pubblica sia di parte sindacale.

VISTA la Proposta del Piano triennale delle Azioni Positive 2021 – 2023, trasmessa dal CUG e acquisita al protocollo generale dell’Ente al n. 126756 dell’01/12/2021;

VALUTATA la predetta proposta e ritenuta la stessa valida al fine di un miglioramento del contesto lavorativo comunale, in termini di sicurezza e attenzione oltre che di prevenzione delle situazioni di malessere e disagio dei dipendenti.

DATO ATTO che

- ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs.198/2006, la mancata adozione dei piani triennali di azioni positive comporta l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D.Lgs.165/2001 che recita "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".

- il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs.267/2000;

Per tutto quanto innanzi evidenziato, si propone di adottare la seguente

DELIBERA

1. **APPROVARE** la premessa che qui si intende integralmente riportata
2. **APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale, trasmesso dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, prot. 126756/2021
3. **PROVVEDERE** alla trasmissione della presente deliberazione ai soggetti sindacali competenti ai sensi dell'art.4 CCNL del 21/05/2018, ai Dirigenti dell'Ente nonché al Comitato Unico di Garanzia ed al Consigliere di Parità della Provincia di Caserta.
4. **DISPORRE**, altresì, la pubblicazione della stessa all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente.
5. **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs 267/2000.

Il Dirigente

F.to Ing. Francesco Biondi

L'Assessore

F.to Avv. Annamaria Sadutto

L'Assessore

F.to Dott. Emilianna Credentino



Città di Caserta

Medaglia d'Oro al Merito Civile
Comitato Unico di Garanzia

***PIANO TRIENNALE DELLE
AZIONI POSITIVE***

2021/2023

Presentazione del Piano triennale delle Azioni Positive

Piano triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Caserta per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", nonché per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevenire tutte le situazioni di malessere e discriminazione tra il personale.

La normativa ha introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica, e dalla parità di genere nell'accesso e nel trattamento sul lavoro all'assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, religione e lingua.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento 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, che ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come folklore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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 vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita.

In particolare, il succitato D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive (PAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Con Delibera di G.C. 131 del 15.09.20, avente ad oggetto "Approvazione del Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022", l'Ente confermava gli obiettivi del precedente Piano Azioni Positive, nelle more dell'elaborazione di un nuovo Piano Triennale, e invitava il CUG, una volta costituito, a verificarne lo stato di attuazione. Il CUG, costituito con Determinazione n. 1518 del 23.09.2021, a causa della recente costituzione e della situazione epidemiologica in corso, è ancora in fase di verifica dell'attuazione dei succitati obiettivi. Nel mentre, ha focalizzato l'attenzione sull'indagine e l'analisi delle necessità e delle difficoltà attuali dei dipendenti, ritenendo quindi di redigere il piano Triennale 2021-2023.

Il Piano triennale così predisposto rappresenta uno strumento per offrire a tutti i lavoratori la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

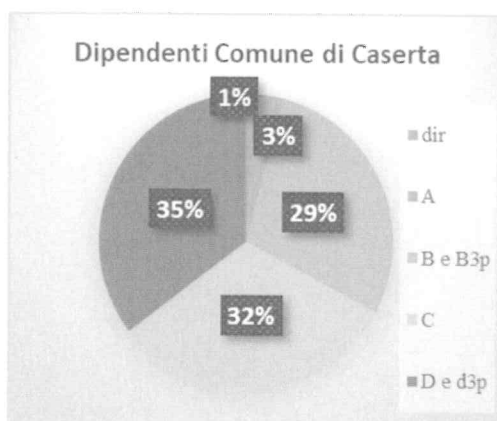
Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle Rappresentanze Sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poter procedere annualmente, così come previsto dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia. I progetti sono in continuo divenire, l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove opportunità, di nuovi bisogni, di emergenze organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e di ottimizzazione organizzativa, di nuove strategie.

La diffusione dei contenuti del PAP sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: sezione intranet dedicata, esposizione nelle bacheche delle sedi comunali, e-mailing mirate, altro) e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G.

Analisi dati del personale

Prima di procedere all'analisi degli obiettivi previsti, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata della popolazione organizzativa del Comune.

Alla data del 01.09.2021, nel Comune di Caserta, il personale dipendente è così rappresentato:



Categorie	F	M	Totale
A	4	6	10
B	19	49	68
B3p	1	6	7
C	28	61	89
D	31	68	99
D3p	1	0	1
Dirigenti	0	2	2
Totale dipendenti	83	190	273

Analisi caratteri qualitativi / quantitativi e di genere:

INDICATORI	Valore
Dipendenti donne (compresi dirigenti e dipendenti in aspettativa)	85 (31% dei dipendenti)
Dipendenti maschi (compresi dirigenti e dipendenti in aspettativa)	191 (69% dei dipendenti)
% dipendenti donne laureate rispetto al totale dei dipendenti laureati	65 %
% dipendenti donne rispetto al totale dei dipendenti	7,25 %
% dipendenti in possesso di licenza Scuola Elementare	1,08 %
% dipendenti in possesso di licenza Scuola Media	13,78 %
% dipendenti in possesso di Diploma Scuola Superiore	68,48 %
% dipendenti in possesso di Laurea	16,66 %

Categorie	F	M	Totale
Totale dipendenti	85	191	276
Tirocinanti ITIA – (biennale)	7	5	12

Rilevazione del fabbisogno

A supporto delle politiche d'intervento è fondamentale dotarsi di modalità e di strumenti periodici di rilevazione che evidenzino gli indicatori significativi per il "benessere" dei dipendenti nell'organizzazione. In tal senso si avviano una serie di iniziative di ascolto, al fine di migliorare la conoscenza dei dipendenti, registrare informazioni attendibili e di acquisire suggerimenti per migliorare l'organizzazione dell'ente.

Le indagini sul personale dipendente sono strumento di **‘ascolto organizzativo’** che permettono di far emergere la percezione che i dipendenti hanno della propria amministrazione. Le indagini favoriscono la rilevazione nell'organizzazione di criticità e punti di forza, l'individuazione di spazi per azioni mirate di miglioramento e sono la base per dotarsi di uno strumento di costante monitoraggio sulla propria “salute” organizzativa. In quest'ottica si avviano indagini conoscitive sul personale che scaturiscono dalla necessità di ricercare e analizzare fenomeni da vari punti di vista.

Al fine di acquisire una base conoscitiva di elementi sui quali lavorare per le finalità anzidette si avviano indagini periodiche quali:

- ☐ Questionari sul personale dipendente nelle pubbliche amministrazioni che rilevino il benessere organizzativo, che indagano e rilevano indicatori su aspetti interpersonali, organizzativi, sul ruolo ricoperto, sull'ergonomia e sull'ambiente e la percezione del dipendente in merito al **modo di operare del proprio superiore gerarchico**; i questionari di norma sono somministrati tramite posta elettronica aziendale;
- ☐ Elaborazione del **documento di valutazione di rischio stress lavoro correlato** che si avvale dei dati rilevati attraverso la somministrazione dei questionari. I risultati consentono di indicare il livello ed il grado di presenza di stress sul lavoro, di precisare le variabili individuali ed organizzative che lo determinano, di individuare le possibili soluzioni ai diversi problemi.

OBIETTIVI DEL PROGRAMMA:

a) Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

L'Ente si impegna a fare sì che non si verifichino 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;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata dei lavoratori, sotto forma di discriminazioni.

b) Garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare, espressamente, nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

L'Ente si impegna a valorizzare le attitudini e le capacità professionali, a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, al fine di non riservare posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza dei generi nelle proposte di nomina.

c) Formazione e riqualificazione del personale.

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità nel frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati, ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici, previa formazione specifica, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

d) Conciliazione e flessibilità orarie.

L'Ente si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze dei lavoratori all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- Facilitazione della trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
- Conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.

- Forme di flessibilità oraria anche per periodi di tempo limitati, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato.

e) Sicurezza sul luogo di lavoro.

L'Ente si impegna a promuovere la sicurezza sui luoghi di lavoro, così come previsto dal D.lgs. 81/08 e ss.mm.ii., attraverso:

- Le figure preposte per la sicurezza e gli strumenti in dotazione al personale;
- Le verifiche dei livelli di informazione e formazione di tutto il personale dipendente;
- La promozione di attività migliorative atte a colmare le carenze formative e informative dei preposti e dei lavoratori;

f) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio e diffuso tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: sito istituzionale, sezione intranet dedicata, esposizione nelle bacheche delle sedi comunali, e-mailing mirate, altro), con invito ai Dirigenti a dare attuazione a quanto ivi previsto. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti a possibili soluzioni ai problemi riscontrati dai dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

g) Consigliera di Fiducia

L'Ente si riserva la possibilità di istituire la figura della Consigliera di Fiducia, una professionista interna o esterna all'Ente, che fornisce ascolto, consulenza e assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori nei casi di mobbing, molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori o altro fattore di disagio lavorativo. La stessa promuoverà, inoltre, in accordo con il Comitato Unico di Garanzia, attività di prevenzione e di informazione relativamente a tutti i fenomeni di discriminazione sul luogo di lavoro.

h) Introduzione del "Piano organizzativo del lavoro agile" (POLA).

Ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Al fine di promuovere l'attuazione del lavoro agile, il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente che nelle loro forme associative.

i) Scambi e sinergie tra Enti

L'Ente si impegna a promuovere azioni innovative in sinergia con i CUG degli Enti pubblici più rilevanti (Regione, Provincia, Università, ASL) avvalendosi delle reciproche esperienze e professionalità anche al fine di sviluppare progetti comuni, nuove modalità di approccio alle tematiche di interesse trasversale e momenti formativi integrati.

l) Iscrizione al circuito nazionale dei CUG

L'Ente si riserva di iscriversi al circuito nazionale dei CUG, strumento pensato per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia, secondo quanto previsto dalla Direttiva FP 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e per rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche". La piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e valorizzare le pratiche innovative, anche per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico. È un risultato eccellente nel segno della trasparenza dei dati, del confronto e scambio tra pubbliche Amministrazioni, che grazie alla messa in rete di dati e informazioni, saranno incentivate a far sempre meglio nell'interesse pubblico e a mettere al centro le persone, lavoratori e lavoratrici.

m) Age management

L'Ente si impegna a sviluppare e/o individuare percorsi gestionali e strumenti operativi rivolti ai propri dipendenti che si correlino con le differenti fasi dell'età lavorativa del personale (personale "Senior" in via di prossimo pensionamento o con prospettive di lavoro ancora significative, personale "Junior" di nuova assunzione e personale di recente mobilità/assegnazione) e a pianificare azioni nell'ambito delle seguenti aree:

- Flessibilità lavorativa: sviluppo di soluzioni a sostegno della transizione verso il pensionamento e delle necessità di conciliazione per motivi di cura familiare;
- Cultura della prevenzione della salute: predisposizione di programmi incentivanti i corretti stili di vita, supporto all'insorgenza di problematiche relative ai deficit sensoriale/i ecc.;
- Presidio e valorizzazione delle conoscenze ed esperienze acquisite;
- Rilevazione e contrasto allo stereotipo dell'età (senior e junior) e sostegno ai mutamenti organizzativi e ai cambiamenti nelle dinamiche relazionali;

n) Monitoraggio del Piano

Come previsto dal "Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia", il CUG svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

OGGETTO: Approvazione “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Letta la proposta di deliberazione presentata dal responsabile della struttura allegata alla presente;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visti i pareri favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49 del T. U. del 18.8.2000 n° 267, di regolarità tecnica e di regolarità contabile.

Con voti unanimi, favorevolmente resi dai presenti

DELIBERA

- 1) **APPROVARE** la premessa che qui si intende integralmente riportata
- 2) **APPROVARE** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale, trasmesso dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ente, prot. 126756/2021
- 3) **PROVVEDERE** alla trasmissione della presente deliberazione ai soggetti sindacali competenti ai sensi dell'art.4 CCNL del 21/05/2018, ai Dirigenti dell'Ente nonché al Comitato Unico di Garanzia ed al Consigliere di Parità della Provincia di Caserta.
- 4) **DISPORRE**, altresì, la pubblicazione della stessa all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'Ente.
- 5) **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs 267/2000.

Pareri su proposta di deliberazione ex art. 49 D.lgs 267/2000

OGGETTO: Approvazione “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023”

Il responsabile del servizio, esaminati gli atti inerenti il presente provvedimento, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Caserta, lì 09.12.2021

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

F.to Ing. Francesco BIONDI

Il responsabile dei servizi finanziari, esaminati gli atti inerenti il presente il presente provvedimento, esprime, in ordine alla regolarità contabile il seguente parere: FAVOREVOLE

Caserta, li 09.12.2021

IL DIRIGENTE SERVIZI FINANZIARI

F.to Ing. Francesco BIONDI

IL SINDACO
f.to Avv. Carlo Marino

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. Salvatore Massi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, è stata affissa all'ALBO PRETORIO ON LINE, ai sensi della legge n° 69/2009 art. 32 in data odierna per la prescritta pubblicazione per 15 gg. naturali e consecutivi.

Caserta li 09.12.2021

LA RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
f.to Flora Lionetti