



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Piano Azioni Positive per le pari opportunità – Triennio 2020-2022.

L'anno **duemilaventi**, il giorno **VENTITRE'** del mese di **GENNAIO** alle ore 19,30 nella sede del Comune, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
- REPACI ROCCO ALESSANDRO	SINDACO	X	
- IDONE ALBERTO	VICE – SINDACO		X
- BARRESI GIUSEPPE	ASSESSORE	X	
- CAPPELLERI ANNALISA	ASSESSORE	X	
- MALARA MARIANNA	ASSESSORE		X
TOTALE PRESENZE		3	2

Verbalizza il Segretario Comunale **Dott.ssa Grazia Daniela Ferlito**

Assume la Presidenza il Sindaco Dott. REPACI Rocco Alessandro il quale:

CONSTATATO che gli intervenuti sono in numero legale;

VISTO il Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000;

VISTO che sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art 49 c. 1° e dell'art. 147 bis del Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000 e s. m. i. :

☒ Il Responsabile del Servizio interessato ha espresso parere **FAVOREVOLE** per quanto riguarda la regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

☒ Il Responsabile del servizio economico-finanziario ha espresso parere **FAVOREVOLE** per quanto riguarda la regolarità contabile e il visto attestante la copertura finanziaria;

dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che, in ossequio alla normativa di cui al DLgs. 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, le amministrazioni dello Stato, anche in ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono ed attuano il piano di azioni positive, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

VISTA la Direttiva Ministeriale 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", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

RILEVATO che il CUG ha predisposto il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, acquisito al protocollo dell'Ente al n.972 del 21 gennaio 2019, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale, per l'approvazione;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

VISTO il DLgs. n.18 agosto 2000, n.267;

VISTO il DLgs. n.11 aprile 2006, n.198

VISTI i pareri resi ai sensi dell'art. 49 co. 1 e dell'art. 147bis del D.Lgs. n. 267/2000 “Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”, espressi in calce alla presente.

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) Di dare atto che le premesse di cui sopra sono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione che si intendono integralmente riportate ed approvate nel predispositivo;
- 2) Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del DLgs. 198/2006, acquisito al protocollo dell'Ente al n.972 del 21 gennaio 2019, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale;
- 3) Di disporre la pubblicazione del suddetto piano sul sito internet del Comune.



Comune di CAMPO CALABRO

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2020/2022 AGGIORNAMENTO

Premessa:

L'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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 nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 165/2001).

Il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro";
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Legge 4 novembre n. 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

Si è tenuto altresì presente che:

- l'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni 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; detti piani hanno durata triennale;
- con la successiva 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 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche;
- punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
- in tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare;
- l'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

Obiettivi

Nella definizione gli obiettivi che il Comune di CAMPO CALABRO si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
 - 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
 - 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
 - 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
 - 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 - 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
 - 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio alte;
 - 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 - 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di CAMPO CALABRO non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune presenta una leggera situazione di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

CATEGORIA	N.TOTALE DIPENDENTI		N. MASCHI	N.FEMMINE
	T.D.	T.I.		
D		4	2	2
C		4	2	2
B		12	10	2
A	2	1	1	2
Totale	3	21	15	8

Situazione aggiornata al 01.01.2020 - inoltre l'Area Economico-Finanziaria è gestito in convenzione con posizione apicale maschile. L' Area Amministrativa-Servizio Tributi è ricoperta con posizione apicale femminile. L'Area Tecnica e l'Area di Vigilanza e Attività Produttive sono ricoperte con posizioni apicali maschili.

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a **presidiare** l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

- 1) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale.
- 2) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del d.lgs. n. 165/2001 e dell' art. 23 del CCNL del 01.04.1999 garantire:
 - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
 - d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di persona le.
- 3) Prevedere la possibilità della personalizzazione dell'orario di lavoro, con richiesta debitamente motivata, compatibilmente con le necessità dell'Ente.

Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dalla Giunta Comunale, previo parere del Responsabile di posizione organizzativa competente, e dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

AREA AMMINISTRATIVA
Regolarità tecnica e attestazione regolarità
e correttezza azione amministrativa

FAVOREVOLE

Napolitano Francesca



AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
Regolarità contabile e attestazione copertura
finanziaria

FAVOREVOLE

Dott. Romeo Domenico

[Handwritten signature in blue ink]

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

Dott. Repaci Rocco Alessandro

[Handwritten signature of Rocco Alessandro Repaci]



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Grazia Daniela Ferlito

[Handwritten signature of Grazia Daniela Ferlito]

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, a norma dell'art. 124, comma 1, del T.U.E.L. suddetto, viene affissa all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi dal -----

27 GEN. 2020

IL RESPONSABILE

Lofaro Giovannina

[Handwritten signature of Giovannina Lofaro]

TRASMISSIONE

☒ X

Ai capigruppo consiliari (Art. 125 del T.U.E.L.) , giusta nota Prot. -----

1216

del -----

27 GEN. 2020

ESITO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione:

☐

È DIVENUTA ESECUTIVA essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del T.U.E.L.;

☐

E' DIVENUTA ESECUTIVA a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio, senza reclami od opposizioni, per giorni 10 consecutivi non essendo soggetta a controllo necessario o eventuale (art. 134, comma 3, del T.U.E.L.);

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Grazia Daniela Ferlito