COMUNE DI CITTANOVA
Città Metropolitana di Reggio di Calabria

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N° 160 del 09/10/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021.

L'anno duemiladiciannove addì nove del mese di ottobre alle ore 13:00, nella SEDE COMUNALE, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Il Sindaco Francesco Cosentino la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Il Segretario Generale Dott.ssa Maria Alati.
Intervengono i Signori:

N°	Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	COSENTINO FRANCESCO	Sindaco	X	
2	FERA ANTONINO	Assessore	X	
3	IORFIDA MARIANNA	Assessore	X	
4	MARCHESE GIROLAMO	Assessore	X	
5	CALOGERO ANNA	Assessore	X	
6	VENTRA SILVIO	Assessore	X	

PRESENTI: 6 ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economi devono progettare ed attuare i Piani azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: "*ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative*

nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive *tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.*
A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale."

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando le direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

CONSIDERATO che con delibera G.M. n. 40 dell'8/03/2013 è stato istituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), il cui presidente è stato indicato nella persona del segretario Generale dell'Ente;

DATO ATTO che il Segretario Generale, in qualità di presidente del CUG, ha predisposto per il triennio 2018/2020 il Piano delle azioni positive allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2019/2021 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTI:
· il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, dal solo Segretario comunale, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
· il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
· il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
· il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

DELIBERA

DI RITENERE la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;

DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246"* che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso ;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

DI dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;

DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione " trasparenza".

Con separata ed unanime votazione la Giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva a i sensi dell'art. 134, comma 4, del tuel 267/2000.

COMUNE DI CITTANOVA

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Partita IVA 00267230803 – Tel. (0966) 656111 – fax (0966) 656120

****

I principali riferimenti normativi e contrattuali

1) **DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO** n. 2006/54/CE del 5 luglio 2006 relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

2) **Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";

3) **DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007** "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";

4) **La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.**

***

Il Piano Azioni Positive

Il piano di azioni positive è un documento programmatorio che individua obiettivi e risultati per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Comune di Cittanova ha un'apprezzabile presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare all'attivazione delle misure necessarie per promuovere le reali pari opportunità tra uomini e donne. Per questo motivo è stato predisposto il presente Piano triennale di azioni positive per il periodo 2019/2021.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce quindi, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'organizzazione del Comune di Cittanova vede, come già evidenziato, una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per

promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.
Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Anche i componenti del Comitato Unico di Garanzia potranno fornire elementi per l'attivazione degli strumenti che mirano al raggiungimento della piena parità tra lavoratore e lavoratrici.

.Premessa
L'analisi della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat A	Cat B	Cat C	Cat D	totale
Donne	1	8	6	5	20
Uomini	14	15	13	3	45
totale	15	23	19	8	65

IL SEGRETARIO GENERALE DEL COMUNE È DONNA
La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Ripartizione ", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità	***donne***	***uomini***	***totale***
Numero	2	3	5

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

.Piano di formazione annuale
A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.
Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore, tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che invia il piano di formazione annuale dell'Ente alla società che gestisce la formazione del personale.
Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese di trasferta.
Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio personale.

.Obiettivi del Piano
Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di

azioni positive che mira a realizzare i seguenti obiettivi :

- Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni e benessere organizzativo
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle parti opportunità nelle procedute di reclutamento del personale, nell'assegnazione di mansioni, incarichi e attività, .
- Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 4. Effettuare un orario di lavoro che, tra l'altro, favorisca l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità professionali ed esigenze familiari e personali.

Ambito d'azione:ambiente di lavoro
(OBIETTIVO 1)

Il Comune di Cittanova si impegna a fare si che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Ambito d'azione: assunzioni
(OBIETTIVO 2)

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi /selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Cittanova valorizza attitudini e capacità professionali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professione dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

(OBIETTIVO 3)

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali. Ciò significa che dovranno essere valutate le 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 congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi operativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso

l'affiancamento da parte
del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

(OBIETTIVO 4) - orario di lavoro
Nell'organizzazione dell'orario di lavoro l'Ente tiene conto anche della possibilità di conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
Infatti, l'innalzamento dell'età media del personale sposta le esigenze personali non più soltanto alla cura dei figli, ma anche verso le necessità di genitori anziani o di cura della propria salute.
In quest'ottica venga anche valutata dai responsabili di servizio la programmazione delle ferie e la concessione di permessi.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

.Comitato Unico di Garanzia
Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, il Comitato UNICO di Garanzia predisporrà un piano di azioni da attuare;

.Codice di condotta contro le molestie sessuali
Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, sarà predisposto un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

.Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi
L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.
Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

.Disciplina del part-time
Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. L'ufficio del personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

.Uffici coinvolti
Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti Settori:
- Settore I (Amministrativo).

.Durata del Piano
Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene

esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.
Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

PARERE FAVOREVOLE	PARERE FAVOREVOLE
Sulla presente proposta di deliberazione si esprime parere favorevole in relazione alla Regolarità Tecnica **IL SEGRETARIO COMUNALE** F.to. Dott.ssa Maria ALATI	Sulla presente proposta di deliberazione si esprime parere favorevole in relazione alla Regolarità Contabile **IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO** F.to Dott.ssa Simona ABRAMO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO PRESIDENTE	IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Francesco COSENTINO	F.to D.ssa Maria ALATI

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Cittanova li 15-10-19

Il Responsabile del Settore Amministrativo
Angela Giovinazzo

Della suestesa deliberazione viene iniziata la pubblicazione il giorno 15/10/2019 e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Il Messo Comunale

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Responsabile del Settore Amministrativo

Visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

CHE la presente deliberazione

A ☑ **è stata affissa all'Albo Pretorio del Comune come da attestazione che precede;**
B ☑ è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari con lettera n. 1640 del 15/10/2019 per come prescritto dall'art. *125* del *Decreto Legislativo 18/8/2000 N.267;*
C ☐ **è divenuta esecutiva il giorno**_____
C1 ☑ perché dichiarata **immediatamente eseguibile** (*art.134 4° comma - D. Lgs 18/8/2000 N.267);*
C2 ☐ perché **decorsi 10 giorni dalla pubblicazione** (*art. 134 3° comma- D. Lgs 18/8/2000 N.267*)

(per le attestazioni di cui alle lettere A B e 1)

*Dalla Residenza Comunale*_____

Il Responsabile del Settore Amministrativo
Angela Giovinazzo