



# CITTÁ DI ROSARNO

- Città Metropolitana di Reggio Calabria -



## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA ASSUNTA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

### N° 010 DEL 27/01/2022

OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2022/2024

L'anno duemilaventidue il giorno ventisette del mese di gennaio alle ore 16.15 si è riunita la Commissione Straordinaria del Comune di Rosarno, nominata con D.P.R. 30/08/2021, ai sensi dell'art. 143 del D.lgs n. 267/2000, nelle seguenti persone:

n°	COGNOME E NOME	QUALIFICA	PARTECIPA IN SEDE	PARTECIPA IN VIDEOCONFERENZA
1	DR. GIANNELLI ANTONIO	VICEPREFETTO	-----	SI
2	D.SSA MANCUSO ROBERTA	VICEPREFETTO AGGIUNTO	SI	-----
3	DR. BUDA EMILIO SAVERIO	DIRIGENTE	SI	-----
PARTECIPA ALLA SEDUTA, IN SEDE, IL SEGRETARIO COMUNALE <i>Avv. Giuseppe CLERI</i>				

La riunione in modalità videoconferenza e pertanto in luogo diverso dalla sede istituzionale del Comune, è prevista dell'articolo 73 (Semplificazioni in materia di organi collegiali) del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 70 del 17.03.2020, e successive proroghe ex art. 1, comma 3, D.L. 30 luglio 2020, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla L. 25 settembre 2020, n. 124, art. 19, comma 1, D.L. 31 dicembre 2020, n. 183, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 febbraio 2021, n. 21, art. 11, comma 1, D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87, e, successivamente art. 6, comma 1, D.L. 23 luglio 2021, n. 105, nonché disciplinata con delibera C.S. assunta con i poteri del consiglio comunale n. 01 del 24/09/2021

## LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

con i poteri della Giunta Comunale

### Premesso che:

- il Comune di Rosarno con Decreto del Presidente della Repubblica del 30/08/2021, acquisito a protocollo del Comune di Rosarno in data 24/09/2021, è stato sciolto per inquinamento mafioso;
- in data 24/09/2021 si è insediata presso il Comune di Rosarno, ai sensi e per gli effetti degli artt. 143 e 144 del D.Lvo 267/2000, la Commissione straordinaria per la gestione dell'ente con attribuzione dei poteri spettanti al Consiglio, alla Giunta ed al Sindaco, nonché ogni altro potere ed incarico connesso alle medesime cariche, per un periodo di diciotto mesi;

### Atteso che

- Il D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- La Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**Viste** le linee guida di cui alla Direttiva dello Stato 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G.;

**Visto** l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio senza nuovi o maggiori oneri;

**Visto** l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'approvazione del piano delle azioni positive non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**Richiamato** l'art.19 "Pari opportunità" del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 14/09/2000;

**Acquisito** il parere di regolarità tecnica reso dal Responsabile del servizio personale- UOV V, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Con voto unanime legalmente espresso,

### DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241.

- 1) di adottare il **Piano di Azioni Positive triennio 2022/2024**, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- 2) di dichiarare la presente deliberazione, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.



# CITTÁ DI ROSARNO

- CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA -

## *PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024*

### **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 programmatico 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 Rosarno ha una 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 2022/2024.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Commissariale 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 Rosarno vede, come già evidenziato, una discreta 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 del personale dipendente in servizio, al giorno d'oggi, presenta i seguenti quadri di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

UOC	Personale a tempo pieno	PERSONALE CONTRATTUALIZZATO A 24/29 ORE (EX/LSU-LPU)	PERSONALE IN MOBILITA' INTERNA	Totale
I	6	8		14
II	4			4
III	11	19	1	31
IV	3	4		7
V	8	3	1	12
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>68</b>

Personale di ruolo	Categoria	Uomini	Donne	Totale
	D	4	3	7
	C	12	3	15
	B3	15	7	22
	B1	11	1	12
	A	12		12
		<b>54</b>	<b>14</b>	<b>68</b>

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di UOC", 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	4	1	5

### Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, senza copertura spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio personale.

### Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone come obiettivo quello di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:

- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- flessibilità orario;
- disciplina part-time.

## 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.

### ***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.

### ***Partecipazione Commissioni***

E' favorita la partecipazione alle commissioni (di concorso, di esame, di selezione, ecc.) della componente femminile. La presenza femminile alle commissioni dovrà essere almeno di un terzo.



# CITTÁ DI ROSARNO

- CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA -



PARERE RESO AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL T.U.E.L. APPROVATO CON D.LGS. 18/08/2000, N° 267, SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE RELATIVA A :

- ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE – TRIENNIO 2022/2024

=====

ESPRIME PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA

FAVOREVOLE:

Rosarno, li 27/01/2022

IL RESPONSABILE DELLA V U.O.C.  
Servizio Personale  
(Dott. MARTINO Domenico)



Il presente verbale, adottato con i poteri del Consiglio, avente il numero **10/2022**, viene letto, approvato e sottoscritto per come segue.

Vice Prefetto  
F.to dott. Antonio Gianelli

Vice Prefetto aggiunto  
f.to d.ssa Roberta Mancuso

Dirigente  
f.to dott. Emilio S. Buda

IL SEGRETARIO GENERALE  
(F.to dott. Giuseppe Cleri)

---

---

### CERTIFICATO DI ESEGUIBILITÀ

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n° 267/2000.

ROSARNO, 27/01/2022

IL SEGRETARIO GENERALE  
(F.to dott. Giuseppe Cleri)

**È copia conforme all'originale esistente presso questo Ufficio di Segreteria, composta da n° 7 (sette) pagine, in carta semplice, per uso amministrativo.**

ROSARNO, 28/01/2022



L'UFFICIO DI SEGRETERIA

---

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE ALBO ON-LINE.

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line in data odierna e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n° 267/2000.

ROSARNO, 28/01/2022



L'IMPIEGATO INCARICATO

---

---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

**La suesposta deliberazione:**

- Dichiarata immediatamente eseguibile è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ e non sono pervenuti reclami.
- È stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ ed è divenuta esecutiva perché sono decorsi giorni dieci dalla data della pubblicazione dal \_\_\_\_\_ e non sono pervenuti reclami.

ROSARNO \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE