



COMUNE DI PIANOPOLI

PROVINCIA DI CATANZARO

6	01.02.2022

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:	Approvazione Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 2012-2024
-----------------	--

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** e questo giorno **UNO** del mese di **FEBBRAIO** alle ore **11:15**, nella Sede Municipale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori di seguito indicati.

Presiede l'adunanza la dr.ssa Valentina Cuda, nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg:

Numero D'ordine	COGNOME E NOME	Presente	Assente
1	CUDA Valentina	SI	
2	BARBERIO Irma	SI	
3	TALARICO Francesca	SI	
TOTALE:		3	

Partecipa, con le funzioni di cui all'art.97, comma 4, lettera a) del D.lgs. n. 267/2000, il Segretario Comunale Dr.ssa Monica MONDELLA

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione corrente ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

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 la 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;

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 2012/2024 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

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

VISTI lo Statuto Comunale ed il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

ACQUISITO il parere tecnico favorevole espresso, ai sensi degli artt. 49, 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Finanziario-Personale-Tributi;

Con votazione unanime favorevole, resa in forma palese;

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa, 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 riporta di seguito al presente atto;

di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

d'informare le organizzazioni sindacali (RSU) dell'adozione della presente deliberazione;

Di comunicare l'adozione della deliberazione ai sigg.ri capigruppo consiliari.

COMUNE DI PIANOPOLI
PROVINCIA DI CATANZARO

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2022 - 2024

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce 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.

DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato ed indeterminato, alla data del 31.12.2021, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA	A	A	B	B	C	C	D	D
	UOMIN I	DONN E	UOMIN I	DONN E	UOMIN I	DONN E	UOMIN I	DONN E
TEMPO INDETERMINAT O	11	2	2	1	3	1	/	/
TEMPO DETERMINATO	/	/	/	/	/	/	/	/
TOTALE	12	2	2	1	3	1	0	0

Totale donne presenti nell'ente: 4, oltre al Segretario Comunale

Totale uomini presenti nell'ente: 16, soprattutto addetti al settore tecnico-manutentivo

È significativo sottolineare che ai livelli direttivi le posizioni organizzative (Cat. C), sono ricoperti in da dipendenti di entrambi i generi e che il Segretario comunale, che è l'organo di vertice burocratico/amministrativo dell'Ente, è di sesso femminile; per quanto riguarda le altre categorie, anche se risulta prevalente la componente maschile, il divario fra generi rispetta il limite previsto dall'art. 48 del Decreto Lgs.vo n. 198/2006;

Per il triennio 2022/2024 si prevedono le seguenti azioni positive:

Mantenimento dell'orario di lavoro nella totalità dei servizi comunali.

Il comune di Pianopoli assicura il servizio anche nelle ore pomeridiane, anche se il ricevimento e apertura degli sportelli al pubblico è previsto solo nelle ore mattutine.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare e/o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Il comune, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, e con le prescrizioni del Regolamento degli uffici e dei servizi assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Formazione finalizzata alla motivazione della carriera.

Su richiesta delle RSU, il Comune si impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera

riservati ai dipendenti. Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale nel rispetto della normativa vigente. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Commissioni di Concorso.

In tutte le commissioni esaminatrici di concorso e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile la presenza di una donna.

Prevenzione mobbing.

I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.

Molestie sessuali.

Il comune si impegna a realizzare tutte le iniziative anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite di intesa con le RSU.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato nel sito internet dell'ente in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza, sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, così da procedere - se necessario - ad aggiornare e/o integrare questo Piano, con cadenza annuale.

1. Lo scopo, infatti, è quello di rendere questo documento uno strumento dinamico e pienamente efficace per il raggiungimento degli obiettivi previsti.

Del che il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
f.to D.ssa Valentina Cuda

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to D.ssa Monica Mondella

<p>Ai sensi dell'art.49 D. Lgs. n. 267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA del presente atto.</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO <i>f.to Dr. Fabio Giuseppe Serratore</i></p>	<p>Ai sensi dell'art.49 D. Lgs. n. 267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità CONTABILE del presente atto, attestandone la relativa copertura finanziaria.</p> <p>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO <i>f.to Dr. Fabio Giuseppe Serratore</i></p>
---	---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della Presente Deliberazione:

- è stata affissa all'albo pretorio comunale oggi _____ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, primo comma, del D. Lgs. n. 267/2000;

- è stata comunicata, con lettera n. _____ in data _____ ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000;

L'IMPIEGATO ADDETTO

f.to Michelina Nicotera

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

- perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. n. 267/2000);
- perchè decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs. n. 267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to D.ssa Monica Mondella

Per copia conforme all'originale.

Pianopoli addì

IL SEGRETARIO COMUNALE
D.ssa Monica Mondella