



Comune di Sant'Onofrio

89843 – Provincia di Vibo Valentia
Via Raffaele Teti, 5 – Tel 0963/262088 – Fax 0963/262330 – C.F. 00311700793
sito web: www.comune.santonofrio.vv.it
e-mail: comune@comune.santonofrio.vv.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.19 Data 3.02.2022	OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024"
--------------------------------------	--

L'anno **duemilaventidue**, il giorno tre del mese di febbraio alle ore 18:50 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, su convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

n. ord.	Cognome Nome	Carica	Pres.	ass.
1	Arch. Pezzo Antonino	Sindaco	X	
2	Sig. Lopreiato Pietro Francesco	V. Sind.	X	
3	Dott.ssa Rossana La Fortuna	Assessore		X
4	Sig. Figliano Antonio	Assessore	X	
5	Avv. Monardo Giosuè Francesco	Assessore		X

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Elisabetta Bilotta, incaricato della redazione del presente atto.

Assume la Presidenza il Sindaco, il quale, constatato che gli assessori presenti, integrano il numero legale richiesto per la valida costituzione dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e a deliberare sull'oggetto sopraindicato posto all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- in ossequio alla normativa di cui al decreto legislativo n. 198/2006, recante "*CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246*" le amministrazioni dello Stato, anche da ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici 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;

-in particolare, il suddetto D.Lgs. n. 198/2006 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 di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

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'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 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 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;

RICHIAMATA la Delibera di Giunta n. 10 del 22.01.2020, con cui è stato approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022";

VISTO il parere favorevole espresso, ai sensi degli articoli 49 e 147-bis del decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii., dal Responsabile del Servizio competente in merito alla regolarità tecnica, non comportando il presente provvedimento alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTI:

- il decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il decreto legislativo n. 198/2006 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

CON voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare il PIANO AZIONI POSITIVE (cd. P.A.P.) per il triennio 2022-2024, redatto ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006, 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 (All. Sub A);
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

Inoltre, e con apposita e unanime votazione espressa per alzata di mano

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.



Comune di Sant'Onofrio

89843 – Provincia di Vibo Valentia
Via Raffaele Teti, 5 – Tel 0963/262088 – Fax 0963/262330 – C.F. 00311700793
sito web: www.comune.santonofrio.vv.it
e-mail: comune@comune.santonofrio.vv.it

Del che si è redatto il presente verbale che, letto e approvato, per come appresso viene sottoscritto.

Oggetto : APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024".

Il Sindaco
Arch. Antonino Pezzo

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elisabetta Bilotta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario ATTESTA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per la prescritta pubblicazione ai sensi dell'art. 124 del Tuel d.lvo n. 267 del 18.8.2000.

Il Segretario Comunale
Dott. ssa Elisabetta Bilotta

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs n. 267/2000;

Il Segretario Comunale
Dott. ssa Elisabetta Bilotta

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

ALL. "A" Delibera di G. C. n. 19 del 3.02.2022

DEFINIZIONE:

Le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono definite come "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, "temporanee" in quanto necessarie qualora si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

Direttiva 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"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla Legge n. 125/1991 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità ;

Altresì, 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 "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. e ha come punti di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità";

Secondo quanto disposto da tale quadro normativo, 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;

IL CONTESTO:

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Sant'Onofrio da parte delle donne non incontri ostacoli particolari. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro:

Personale	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A
Donne			4	
Uomini		1	1	5
Totale				

La sede di Segreteria Comunale di Sant'Onofrio è gestita in convenzione con il Comune di Francica . E' titolare della Segreteria Convenzionata un Segretario Generale di sesso femminile.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'articolo 48, comma 1 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi. Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, 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.

OBIETTIVI:

Le azioni positive hanno, come scopo, quello di eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità. Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione. Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici. Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo. Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità. Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE:

a) Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Generale in collaborazione con i Responsabili dei Settori.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Settore: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il Piano di formazione annuale dell'Ente. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del Personale;

b) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro;

c) Mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;

d) Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

e) Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

f) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

DURATA :

Il presente Piano ha durata triennale.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato. L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive del Comune di Sant'Onofrio, predisposto per il triennio 2022/2024, rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

