



COMUNE DI CASABONA

Provincia di Crotone

COPIA

Nr. 43 Reg. Deliberazioni
Data 29-05-2023

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto : Approvazione Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'art. 48 del D. lgs 198/2006

L'anno **duemilaventitre**, addì **ventinove** del mese di **maggio**, alle ore **11:05**, nella sede comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE/ASSENTE
SEMINARIO FRANCESCO	Sindaco	Presente in videoconferenza
MELFI LEONARDO	Vice Sindaco	Presente in videoconferenza
DE GIACOMO ANSELMO	Assessore	Presente in videoconferenza

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dott.ssa Filomena Bafaro**.

Assume la presidenza **FRANCESCO SEMINARIO**, in qualità di Sindaco, il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati alla trattazione dell'argomento di cui in oggetto.

IL SINDACO

Visto il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198, avente ad oggetto “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23/5/2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla legge 10/04/1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”;

Visto, in particolare, l'art. 48 del predetto decreto 198/2006, che, tra l'altro, prevede:

“...i comuni 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;

Vista la 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 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Visto l'art. 21 della legge 4/11/2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2023-2025 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il CCNL 14/9/2000 art. 19;

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. **Approvare** ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs 198/2006, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. **Provvedere** con separato provvedimento alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge 4/11/2010, n. 183;
3. **Trasmettere** la presente deliberazione alle OO.SS., alla RR.SS.UU. ed alla Consigliera Nazionale, Regionale e Provinciale di Parità;
4. **Demandare** la cura di ogni adempimento gestionale conseguente al presente provvedimento al responsabile del settore amministrativo.

Il Proponente

F.to SEMINARIO FRANCESCO

(Sottoscritto con firma digitale)



COMUNE DI CASABONA

Provincia di Crotone

Sulla proposta di delibera allegata in oggetto si esprimono i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. n. 267/2000: regolarità tecnica - regolarità contabile.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA: Parere : Favorevole

Casabona, lì 29-05-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott.ssa Bafaro Filomena

(Sottoscritto con firma digitale)



COMUNE DI CASABONA

Provincia di Crotona

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la proposta di deliberazione n. 43 ad oggetto: **Approvazione Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'art. 48 del D. lgs 198/2006**

VISTI i pareri favorevoli di cui agli articoli 49, comma 1 e 147bis del D.lgs.267/2000, espressi sulla sopra indicata proposta di deliberazione;

RITENUTA l'anzidetta proposta di deliberazione meritevole di approvazione;

Con voti unanimi resi in forma palese

DELIBERA

1. di approvare la proposta di deliberazione meglio specificata in narrativa che si allega al presente provvedimento, unitamente ai pareri di cui agli art. 49 comma 1 e 147 bis del D.lgs. 267/200, per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la trasmissione di copia del presente provvedimento, per la cura dei conseguenti adempimenti gestionali al responsabile di settore meglio specificato innarrativa.

LA GIUNTA COMUNALE

Riscontratane l'urgenza;

Con voti unanimi resi in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con decretolegislativo 18/08/2020, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena Bafaro
(Sottoscritto con firma digitale)

Il Sindaco
F.to FRANCESCO SEMINARIO
(Sottoscritto con firma digitale)

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa in data odierna all'Albo Pretorio del Comune, prot. 280 del 29-05-2023 del Registro delle pubblicazioni, ai sensi dell'art.124, comma 1, de T. U. D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000, ed è stata comunicata ai capigruppo consiliari con elenco prot. n. del ai sensi dell'art. 125, comma 1, del T. U. D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

Casabona li 29-05-2023

L'Addetto alla Pubblicazione
Anania Carmela

Il Sottoscritto Segretario Comunale, su attestazione conforme del Messo:

CERTIFICA

- Che la presente deliberazione, a norma dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267 recante <<Testo unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali>> è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale e vi resterà per 15 giorni interi e consecutivi a partire dal 29-05-2023 al 13-06-2023 con prot. 280 del Registro delle pubblicazioni
- Che la presente deliberazione è stata comunicata con elenco prot. del ai capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

Casabona li 14-06-2023

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena Bafaro
(Sottoscritto con firma digitale)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Segretario Comunale, su attestazioni conformi del Messo Comunale,

certifica

che la presente deliberazione

- è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per 15 giorni consecutivi dal 29-05-2023 al 13-06-2023 (art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267), senza reclami;

è divenuta esecutiva il giorno 29-05-2023

- perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267);
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267);

Casabona li 30-05-2023

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Filomena Bafaro
(Sottoscritto con firma digitale)



COMUNE DI CASABONA

(Provincia di Crotone)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2023-2025

PREMESSA

L'art. 42 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 avente ad oggetto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005" definisce per Azioni Positive tutte quelle misure che sono volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne e che sono dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra i sessi nel campo del lavoro.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 stabilisce 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 nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne.

Il Comune di Casabona sulla base di quanto stabilito dal citato D.Lgs. 198/2006 e a norma dell'art. 6 della legge 246 del 25.11.2005 ha proceduto a predisporre il presente Piano e si è prefisso di promuovere le opportune iniziative per l'istituzione del Comitato Unico di garanzia, tra le cui incombenze rientrano anche compiti propositivi e di verifica rispetto al presente Piano.

Con il presente documento l'Ente, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

OBIETTIVI

Nella definizione degli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere per attuare la piena parità tra uomini e donne nel contesto lavorativo vengono individuati i seguenti:

- Tutelare il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 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;
- Promuovere il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- Rimuovere ogni ostacolo esistente nello sviluppo della crescita professionale del personale;
- Offrire ai lavoratori ed alle lavoratrici pari opportunità di formazione e di sviluppo professionale e percorsi di carriera tendenti ad eliminare gli squilibri di genere;
- Favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;
- Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

L'ORGANICO DEL COMUNE

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune e più in particolare del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1.1.2023, la cui distribuzione in ciascuna struttura organizzativa dell'Ente è la seguente:

Personale in servizio al 31/12/2022

1. Situazione attuale:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (situazione rilevata alla data del 01/01/2023), presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	1	0	3	4
<i>tempo pieno</i>	0	1	0	0	1
<i>Tempo P-T</i>	0	0	0	3	3
Uomini	1	2	3	1	7
<i>tempo pieno</i>	1	2	0	0	3
<i>Tempo P-T</i>	0	0	3	1	4

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Settore" prevede titolari di posizioni organizzative.

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti un Segretario Comunale (donna).

Si ritiene non occorra favorire il riequilibrio della presenza fra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio fra generi superiore a due terzi. Il Piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

LE AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione comunale nell'arco del triennio di vigenza del presente Piano si propone di perseguire le seguenti azioni positive:

- Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro;
- Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

Per ciascuno degli ambiti di azione sopra elencati vengono di seguito indicati i singoli interventi che si intende attivare nel corso della durata del presente Piano:

Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Nell'ambito di ciascuna struttura organizzativa dell'Ente le attività di formazione e di aggiornamento interno dovranno essere programmate in orari ed in giorni in cui tutti i lavoratori interessati possano essere messi in condizioni di parteciparvi. Per coloro che per giustificati motivi non ne abbiano potuto prendere parte potranno essere programmati appositi incontri di recupero e/o di scambio di informazioni e conoscenze tra il personale interessato.

Nei percorsi di qualificazione professionale, di norma esterni all'Ente, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, verrà osservato il criterio della rotazione nell'arco del triennio.

Una particolare attenzione verrà rivolta al reinserimento lavorativo del personale assente per lunghi periodi di tempo (es. congedi parentali o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo forme di accompagnamento che possono consistere in:

- attivazione di flussi informativi tra lavoratore ed Ente durante l'assenza (trasmissione di circolari,

disposizioni di servizio, studi e pubblicazioni, etc.);

- attivazione al rientro, ove necessario, di un periodo di affiancamento da parte del responsabile o di chi ha sostituito la persona assente.

Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Il Comune si impegna, ove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di equilibrio tra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti in materia, a valutare in concreto ed a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ampliando l'orario di servizio e diversificando, ove possibile, gli orari di lavoro di ognuno, anche al fine di migliorare il livello di soddisfazione e il grado di responsabilità individuale e promuovere nel contempo una maggiore produttività del lavoro pubblico.

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 l'Ente si impegna a fare in modo che nessuno dei due sessi sia rappresentato nelle commissioni di concorso e nelle procedure selettive in misura inferiore a 1/3, salvo motivata impossibilità.

Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.

Per raggiungere un adeguato livello di benessere organizzativo l'Ente si prefigge di favorire percorsi di condivisione e di partecipazione alle scelte e agli obiettivi da raggiungere nell'ambito di ciascuna struttura interna attraverso:

1. l'organizzazione di incontri periodici con il personale dipendente per discutere delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica sui luoghi di lavoro ed al clima organizzativo nei diversi Servizi e per ricercare gli eventuali interventi preventivi e correttivi;

2. l'organizzazione di incontri individuali tra il responsabile delle strutture dell'Ente ed i singoli dipendenti al fine di prevenire, accertare e sanzionare:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti discriminatori, vessatori ed umilianti, anche in forma velata ed indiretta.

Promuovere la diffusione di una cultura di genere e delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

L'Ente si prefigge di diffondere al proprio interno la cultura delle pari opportunità tra uomini e donne attraverso incontri, seminari e dibattiti, nonché attraverso:

- l'utilizzo, ove possibile, di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere (es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori");

- la pubblicazione sul sito internet del Comune di normative, disposizioni, novità ed iniziative sul tema delle pari opportunità.

CONCLUSIONI

Il Piano ha durata triennale e decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e trasmesso a tutti i responsabili di settore per la concreta attuazione delle azioni positive in esso previste. Al termine del triennio si procederà, in relazione alle segnalazioni, osservazioni e suggerimenti pervenuti, al suo aggiornamento.

