



COMUNE DI DELIANUOVA
PROVINCIA DI REGGIO DI CALABRIA
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione N. 01

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017-2019 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"2017/19

L'anno duemiladiciassette di questo giorno ventiquattro del mese di gennaio alle ore 17,30 convocata con le prescritte modalità e nella sala delle proprie adunanze, si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Pres.</i>	<i>Ass.</i>
1. Rossi Francesco	<i>Sindaco</i>	SI	
2. Giorgi Francesco	<i>Assessore V. Sindaco</i>	SI	
3. Carbone Teresa	<i>Assessore</i>	SI	
4. Maurici Michelangelo	<i>Assessore</i>	SI	
5. Papalia Giuseppe	<i>Assessore</i>	SI	
TOTALE PRESENTI: 5	TOTALE ASSENTI: 0		

Partecipa il Segretario Comunale Dr. Esposito Rodolfo;

Presiede il Sindaco sig. Francesco Rossi il quale assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando i sigg. assessori a voler trattare l'argomento in oggetto.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione sono stati raccolti i pareri appresso indicati e tutti riportati in allegato al presente atto;

Il Responsabile del Servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere favorevole;

Si dà atto che non è richiesto il parere di regolarità contabile poichè il presente atto è al momento privo di riflessi finanziari;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO:

il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 "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";

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 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;

VISTA la deliberazione della GC. n. 07 del 24.01.12 recante ad oggetto: "*ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI –CUG*";

RITENUTO dover approvare il piano triennale 2017 – 2019 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

VISTO l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 "*Adozioni e finalità delle azioni positive*"; VISTO il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi; VISTO il CCNL 14/9/2000 art. 19;

VISTO l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi favorevoli, palesi;

DELIBERA

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

- 1) di approvare ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive - triennio 2017 – 2019.
- 2) di disporre la pubblicazione della presente deliberazione nella apposita sezione

dell'amministrazione trasparente- altri contenuti-.

3) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile

COMUNE DI DELIANUOVA

Provincia di Reggio Calabria

DELIBERAZIONE Della Giunta Comunale

NR. 1 DEL 24.1.2017

.Il Sindaco

IL Segretario

F.Rossi

F.to Dr R. Esposito

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art.32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n.69)

Addì 26.1.2017

F.to Il Responsabile delle pubblicazioni on line

C.Palumbo_____

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

(X) E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'Art. 134, comma 4°, D.Lgs. Nr. 267/2000;

() Non soggetta al controllo preventivo di legittimità è divenuta esecutiva il giorno suc'Art. 134, 3° Comma, D.Lgs. Nr. 267/2000;

Il Segretario comunale

Dr.Rodolfo Esposito

Copia dell'originale. Firma autografata sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.lgs n.39 /1993.L'originale è agli atti dell'Ente.

allegato alla deliberazione G.C. n. 01/2017

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017-2019 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006

“CODICE

DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA” 2017/19

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive per il triennio 2017/2019 viene adottato nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) ossia al fine di 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 realizzazioni di pari opportunità.

Il Comune di Delianuova, 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, anche al fine di migliorare, nel rispetto de1 C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Per tutto il periodo di vigenza del nuovo Piano, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento. Le azioni positive sono "misure temporanee speciali" che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

SITUAZIONE ATTUALE:

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2016, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	numero	%
Donne	11	32
Uomini	24	68
Totale	35*	

* di cui n. lavoratori ex lpu lsu:21 di cui n. 7 donne e n. 10 uomini

I Responsabili di Servizio cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000 sono n. 3 di cui , uomini: 3

OBIETTIVI:

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- 2) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- 3) Promuovere, al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

AZIONI POSITIVE:

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

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

Il Comune di Delianuova si impegna a fare sì 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.

2) *Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)*

Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile. In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

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 Delianuova valorizza attitudini e capacità personali. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

3) *Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)*

Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/ professionali.

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..) per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

1) *Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)*

Il Comune di Delianuova favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

Il Comune di Delianuova si impegna, inoltre, a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione

sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

In particolare, l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto del vigente Regolamento Comunale sull'organizzazione degli uffici e del Regolamento sull'orario di servizio, di lavoro e di apertura al pubblico

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

PARERI D.LGS267/2000: Allegato alla proposta di deliberazione ad oggetto: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017-2019 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"2017/19

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Clemente Pasquale, Responsabile Area amministrativa, ai sensi dell'art.49, c.1 e 147 bis D.Lgs.267/2000, come modificati dal D.L. n. 174/2012 convertito in legge n.213/2012, per quanto di propria competenza,esprime parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica ed attesta la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Il Responsabile area amministrativa
Clemente Pasquale