

COMUNE DI CARAFFA DEL BIANCO

CITTA' METROPOLITANA REGGIO CALABRIA

Tel. 0964/956001 - Fax 0964/956091

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.
--

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** addì **OTTO** del mese di **MARZO** alle ore **18:00**, nella sala sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone seguenti:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE	
MARRAPODI Stefano Umberto	Sindaco – Presidente	SI	
COZZUPOLI Domenico	Assessore Vice Sindaco	SI	
MAURICI Carmelo	Assessore	NO	

Partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa Maria Luisa CALI'** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco - Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale;

Visto il D.L.vo n° 267/2000;

Vista la circolare del Ministero dell'Interno n° 17102 in data 7 giugno 1990;

Vista la legge n. 56\2014;

Vista la circolare del Ministero dell'Interno 4\2014;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione;

-il responsabile dell'area contabile per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE ha espresso parere favorevole;

-il responsabile dell'area amministrativa per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA ha espresso parere favorevole;

Ai sensi del D.L.vo n° 267/2000, per come riportato in calce alla presente,

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”* le amministrazioni dello Stato, anche ad 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;

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 2019/2021, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun riflesso diretto o indiretto sulla situazione economica – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere in ordine alla regolarità contabile del medesimo ai sensi dell'art. 49 del DLgs n. 267/2000, come sostituito dall'art.3, comma 1, lett. b) del D.L. 174/2012;

ACQUISITO, ai fini del controllo di regolarità amministrativa e contabile, di cui all'art. 147 bis Tuel, come integrato dal D.L. 174/12, conv. In legge 213/12, il parere favorevole di regolarità tecnica, reso dal Responsabile dell'Ufficio competente, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Ad unanimità di voti legalmente espressi,

DELIBERA

- 1. DI RITENERE** la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
- 2. 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 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 sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
- 4. DI DARE** mandato al Responsabile del Servizio Affari Generali *pro tempore*, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
- 5. DI DARE ATTO** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione “*Amministrazione trasparente*”.
- 7. DI COMUNICARE** la presente ai capigruppo consiliari ai sensi art. 125 del T.U.E.L. contestualmente alla pubblicazione sull'albo pretorio on line;
- 8. DICHIARARE**, il presente atto, urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del T.U.E.L.

=====

COMUNE DI CARAFFA DEL BIANCO

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2019/2021

(art. 48, comma 1 D.Lgs n. 198 del 11.04.2006)

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale mirano 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.

Il Decreto Legislativo 1 aprile 2006 n. 198, “codice della pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art. 6 della Legge del 28 novembre 2005 n. 246 riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.LGS 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la Direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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 direttiva 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.

Il Comune di Caraffa del Bianco, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi del personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Fotografia del personale al 31.12.2017:

Al 31.12.17 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI n. 4

DONNE n. 0

UOMINI n. 4

Prestano, altresì, attività lavorativa presso questo ente:

- Il Segretario Comunale: donna;
- 10 dipendenti con contratto a tempo determinato(ex L.P.U.), di cui 4 donne e 6 uomini;
- Il Responsabile dell’area amministrativa ed ad interim l’area finanziaria è retta da un incaricato ex art. 110 TUEL con contratto in essere dal 04/02/2019 per anni 1;

In questo ente, pertanto, attualmente lavorano:
5 Donne e 11 uomini, così suddivisi per Aree:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segreteria	0	1	1
Area amm.va	2	2	4
Area tecnica	9	1	10
Area contabile	0	1	1
TOTALE	11	5	16

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

1. OBIETTIVI:

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1** tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- **Obiettivo 3:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

1.1. Obiettivo 1 - Ambito di azione: ambiente di lavoro -

1. Il Comune di Caraffa del Bianco si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
 - 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. Verrà Formato e promosso il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

1.2 Obiettivo n. 2: Assunzioni

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta dovrà essere opportunamente giustificata.

3. 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.

4. 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 Caraffa del Bianco 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.

1.3 Obiettivo 3: Formazione

1. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utili a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. 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 assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

2. Durata

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.

3. Riferimenti normativi.

- D.Lgs. n. 196/2000 "disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999" - D.Lgs. n. 165/2001 *"norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "collegato lavoro";
- D.Lgs. n. 198/2006 "codice delle pari opportunità tra uomo e donna" - Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 *"misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.
- D.Lgs. n. 5/2010 "attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Allegato A)

Il sottoscritto, dottor Maurizio Monteleone in qualità di Responsabile del Servizio Amministrativo, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/00 e s. m. e i., in merito alla proposta di deliberazione: **“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.”** esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa nonché il rispetto della normativa di settore.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO
f.to Dottor Maurizio Monteleone

Il sottoscritto, dottor Maurizio Monteleone in qualità di Responsabile del servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e s. m. e i., in merito alla proposta di deliberazione **“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.”** esprime parere favorevole di regolarità contabile.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
f.to Dottor Maurizio Monteleone

<i>Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica</i> IL RESPONSABILE DELL'AREA AMM.VA f.to Dottor Maurizio Monteleone	<i>Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile</i> IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE f.to Dottor Maurizio Monteleone
---	--

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

Avv. Stefano Umberto MARRAPODI

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Maria Luisa CALI'

Il sottoscritto Messo Comunale Dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all' Albo Pretorio comunale dal 15-3-2019 al 30-3-2019 R.P. n° _____

Li _____

IL MESSO COMUNALE

F.to Michele SCURUCHI

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all' Albo Pretorio comunale

Il 15-3-2019 e per 15 giorni consecutivi senza reclami od opposizioni, ed è stata data comunicazione ai capigruppo consiliari in data 15-3-2019 prot. 837.

Li 15-3-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Maria Luisa CALI'

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- ☐ La presente deliberazione è esecutiva:
- ☐ Ai sensi dell'art. 134 comma 3°, del TUEL 267/2000;
- ☐ Ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del TUEL 267/2000 (perché dichiarata immediatamente esecutiva);

Li 15-3-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dr.ssa Maria Luisa CALI'

Per copia conforme all'originale

Caraffa del Bianco, li 15-3-2019



Il Funzionario Incaricato
IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr.ssa Maria Luisa CALI'