COMUNE DI GEROCARNE

89831 (Provincia di Vibo Valentia)

Piazza Papa Giovanni Paolo II n.3 - Tel. n 0963/356100 Fax n. 0963/356487

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.ro 45 del 22/07/2020	Oggetto: Piano triennale delle azioni positive 2020/2022. Approvazione.

L'anno 2020, il giorno ventidue del mese di Luglio, alle ore 11:00 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale, convocata con avvisi scritti spediti nei modi e termini di legge,
Risultano presenti e assenti:

N°	Cognome e Nome	Qualifica	Presente	Assente
1	Papillo Vitaliano	Sindaco	X	
2	Pisano Bruno	Vice Sindaco	X	
3	Bono Nazzarena	Consigliere		X
	TOTALE		2	1

Presiede la seduta il Sindaco Dott. Vitaliano Papillo.
Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Prandina Stella.
Assume la Presidenza il Sindaco Dott. Papillo Vitaliano, il quale, constato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il Decreto Legislativo 13 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6della L. 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 dell'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";
Dato atto 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 ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;
Vista la Legge n.125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro" modificata dal D.Lgs. 196/2000 che prevede che le P.A." predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari Opportunità";
Visto in particolare l'art. 78 comma 5 del D,Lgs 196/2000 che stabilisce che "Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici.....predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di parti opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";
Visto, altresì l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;
Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 e ritenutolo meritevole di approvazione;

Acquisiti i pareri di cui agli artt.. 49 e 147 bis del D.Lgs 267/2000 che si allegano al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
Rilevata la competenza dell'Organo esecutivo ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
Visto il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;
Visto il D.Lgs. 30.03.2001, n. 165e smi.;
Visto lo statuto comunale;
Ad unanimità di voti favorevoli espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Per tutti i motivi di cui in premessa, che qui si intendono riportati integralmente riportati e trascritti di:

1. **Approvare** il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022, redatto ai sensi dell'art. 48 Decreto Legislativo n. 196/06 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" nel testo che allegato al presente atto sotto la lettera "A", ne fa parte integrante e sostanziale;
2. **di** incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, e 2, C.C.NNL del 01/04/2000;
3. **di** dare atto che il presente piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio del Comune, sul sito internet e sarà consegnato a tutti i dipendenti del Comune;
4. **di** pubblicare il presente atto ai sensi del D. lgs. 33/2013, nella Sezione "Amministrazione trasparente, sottosezione "Provvedimenti";

Inoltre, vista l'urgenza di provvedere in tal senso, con successiva e separata votazione espressa all'unanimità in forma palese:

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. 18 agosto 2000 n. 267.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2020/2022

Premessa :

a) Il contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche. Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

b) il contesto normativo nazionale

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità nel nostro paese. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/ 2001 e il D.gs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva 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, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi. La conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Il Comune di Gerocarne 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 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 DATI 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

A dicembre 2019 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. 10
DONNE: n. 4.
UOMINI: n. 6

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativa	2	4	6
Tecnica	3	0	3
Finanziaria	0	0	0
Vigilanza	1	0	1

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.
Si ritiene, che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006 in quanto, al momento, sussiste un divario fra generi, pari a due terzi.

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:
- Obiettivo 1. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 2. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Obiettivo 3. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Ambito di azione: assunzioni

OBIETTIVO 1

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 nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune di Gerocarne 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 Gerocarne 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.

Ambito di azione: formazione

OBIETTIVO 2

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la 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 utile, 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 da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia etc...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed alfine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

OBIETTIVO 3

1. Il Comune di Gerocarne 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 o della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
2. Continuare 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.
Il Comune di Gerocarne si impegna con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.
Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta al 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.
L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.
Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'Ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.
Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet o reso disponibile per il personale dipendente presso l'Ufficio Personale.

La presente deliberazione viene così sottoscritta :

IL SINDACO
F.to Dott. Vitaliano PAPILLO
Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.L. 39/93

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Stella PRANDINA
Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.L. 39/93

PUBBLICAZIONE

Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, l o comma del D.Lgs.vo n° 267/2000, è stata affissa in copia all'Albo Pretorio On Line il giorno_____al n._____ Reg. Pubblicazioni e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi.

L'ADDETTO ALL'ALBO
F.to Maria Domenica Lopresti
Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.L. 39/93

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI
(Art. 125 del D.Lgs.vo n° 267/2000)
Si attesta che della presente delibera, contestualmente all'affissione all'Albo, viene data comunicazione ai Capigruppo consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Stella PRANDINA
Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.L. 39/93

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
Si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____
<> decorsi 10 giorni dalla pubblicazione
<x> perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.l34, 4° comma del D.lgs.n° 267/2000.

Addì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Stella PRANDINA
Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.L. 39/93

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo .-

Dalla Residenza Comunale, li_____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *Dott.ssa Stella PRANDINA*
Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.L. 39/93