COMUNE DI GUARDAVALLE
(PROVINCIA DI CATANZARO)

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Adottata con i poteri della Giunta Comunale

N. 5
Del 24/01/2022___

OGGETTO: Approvazione Piano azioni positive per il triennio 2022/2024

L'anno DUEMILAVENTIDUE, il giorno ventiquattro del mese di gennaio alle ore 15.30, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Commissione Straordinaria, così composta:

Cognome e Nome	Presente	Assente
DOTT. UMBERTO PIO ANTONIO CAMPINI	**x**	
DOTT. SSA MANUELA CURRA'		**x**
DOTT. GINO ROTELLA	**x**	

Partecipa alla presente seduta il segretario comunale Avv. Giuseppina Ferrucci

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

Oggetto: Approvazione Piano azioni positive per il triennio 2022/2024

VISTO il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246"

RILEVATO che 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

VISTO l'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 : "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."

VISTA 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, viene applicata la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 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 2022/2024 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

CONSIDERATO che la presente deliberazione non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

PROPONE

1. DI APPROVARE il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "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;
2. DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
3. DI PUBBLICARE il presente Piano sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il Responsabile del Settore Amministrativo
F.to Rag. Mario Randò

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
periodo 2022-2024

PREMESSA

Il Comune di Guardavalle, nel rispetto della normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede 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 nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.
I Piani azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la 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 o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

La dotazione organica del Comune di Guardavalle prevede n. 9 posti.

Distribuzione del personale attuale per genere

Le donne rappresentano il 63,64% del totale (n. 5 unità su 9 dipendenti in servizio)

Distribuzione del personale attuale per genere tra le varie Categorie

D - N. /
C - N. 2
B - N. 5 di cui 3 donne
A - N. 2 donne

Ai suddetti dipendenti va aggiunto il Segretario comunale, donna, il responsabile del Settore tecnico ex art. 110, comma 1, del d.lgs. 267/00, uomo e il Responsabile del Settore Amministrativo/Finanziario, in convenzione con altro Comune, uomo.

Distribuzione del personale attuale per genere nei diversi Settore:

Posizioni Organizzative,
la situazione è la seguente: n. 2 posizione organizzative, nessuna donna

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una presenza femminile minoritaria.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Guardavalle valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale.

1. I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la 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 paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia…), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra

lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
3. Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

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 dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:
1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
2. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita.
3. 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 periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, potrà essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro.
4. con decorrenza dall'anno 2017, possibilità di fruire di permessi compensativi a giornata intera fino a 5 giorni per ogni anno solare.
5. con decorrenza dall'anno 2017, facoltà di fruire delle 3 giornate annue di permesso retribuito per documentati motivi familiari/personali (di cui all'art. 19 co.2 del CCNL 1995) a ore (proporzionate all'orario di lavoro individuale) anziché a giornata intera.

Tale scelta è motivata anche da esigenze di servizio in quanto si ritiene che l'assenza oraria rispetto all'assenza per giornate intere sia più confacente alle esigenze organizzative degli uffici.

D) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro: si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

E) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

1. Il presente Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line e sul sito

istituzionale del Comune, in apposita sezione dedicata al tema delle pari opportunità.
2. Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune di Guardavalle con invito ai Responsabili di Settore a dare attuazione a quanto ivi previsto.
3. Nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

COMUNE DI GUARDAVALLE
(PROVINCIA DI CATANZARO)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

OGGETTO: Approvazione Piano azioni positive per il triennio 2022/2024

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 e 147 Bis TUEL D.LGS. 267/2000

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 174/2012, e 147 bis, comma 1 del D.Lgs.267/000 ESPRIME PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione.
Attesta, per l'effetto, con la sottoscrizione e con ogni conseguenza, la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa essendo stati correttamente valutati i presupposti di fatto e di diritto, il rispetto delle regole anticorruzione, il rispetto delle norme sulla privacy, che consentono all'organo deliberante di approvare il presente provvedimento.
Guardavalle lì, 24/01/2022

Il Responsabile dell'Area Amministrativa
F.to Rag. Mario Randò

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Nominata con DPR del 23/02/2021, notificato in data 16/03/2021, prot. n.2064 di pari data;
Con i poteri della Giunta Comunale;

Vista la deliberazione n. 1 del 18/03/2021, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, avente ad oggetto: "Insediamento Commissione Straordinaria per la gestione del Comune"

Vista ed esaminata la proposta che precede;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Acquisito il preventivo parere favorevole di regolarità tecnica, reso ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del d.lgs. 267/00;

Dato atto che il Segretario comunale ha espresso il proprio parere favorevole in ordine alla conformità del presente atto alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, ai sensi dell'art. 97 del d.lgs. 267/00;

Visto il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;

Visto il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

unanimemente

DELIBERA

Di approvare la sopra estesa proposta di deliberazione, la quale deve intendersi integralmente trascritta nel dispositivo del presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di dichiarare il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 267/00.

Letto, approvato e sottoscritto

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

DOTT. UMBERTO PIO ANTONIO CAMPINI

DOTT. SSA MANUELA CURRA'

DOTT. GINO ROTELLA

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Giuseppina Ferrucci

ALBO PRETORIO

Il sottoscritto, responsabile del servizio delle pubblicazioni all'Albo Pretorio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'albo pretorio on-line di questo Comune per rimanervi per 15 giorni consecutivi

Guardavalle, lì 31.01.2022

Il Responsabile dell'Albo On- line

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si attesta che la presente delibera diventerà esecutiva ai sensi:

- ☐ del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 267 del 18/8/2000
- x del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 267 del 18/8/2000 (immediata eseguibilità)

Guardavalle

IL SEGRETARIO COMUNALE
Avv. Giuseppina Ferrucci