



COMUNE DI ANOIA
Città Metropolitana di Reggio Calabria

N. 9 del 29/01/2020

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano azioni positive triennio 2020 - 2022

L'anno duemilaventi addì ventinove del mese di **gennaio** alle ore **17:11** nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Ordinamento delle Autonomie Locali e dallo Statuto Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone seguenti:

N.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	Presente (si-no)
1	Sig. Demarzo Alessandro	Sindaco – Presidente	Si
2	Sig. Auddino Salvatore	Vicesindaco	Si
3	Sig.ra Sorrenti Mariantonella	Assessore	No

Assiste il Segretario Comunale Dott. Carmelo Impusino

Il Sindaco – Presidente, preso atto della presenza del numero legale, invita a discutere e votare la proposta indicata in oggetto.



C O M U N E D I A N O I A

PROVINCIA DI REGGIO CALABRIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

Approvazione Piano delle azioni positive triennio 2020 - 2022

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA EX ART. 49 DEL D.LGS. N. 267/2000

Visto: si esprime parere favorevole

Anopia, 29/01/2020

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

f.to Osvaldo Priolo

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 che prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni...(omissis), 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;

Visto l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.5.2000, n. 196 che fa obbligo per i Comuni di predisporre "piani di azione 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";

Visto il D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, ed in particolare l'art. 1, comma 1, lett. c), l'art. 7 e l'art. 57 come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183;

Visto l'allegato "Piano delle azioni positive triennio 2020/2022" redatto ai sensi della vigente normativa;

Precisato che l'adozione del Piano delle azioni positive non costituisce solo un formale adempimento ma uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Dato atto che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

Visto il D. Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

- 1. di approvare** ai sensi della normativa sopra richiamata in merito alle pari opportunità tra uomo e donna il "Piano delle azioni positive per il triennio 2020 - 2022" allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa;
- 2. di dare atto** che il Piano potrà essere modificato a seguito di eventuali proposte formulate dal "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 come modificato dall'art.21 della legge 4.11.2010, n. 183;
- 3. di dare atto** che il Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" e sull'Albo online per 15 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione;
- 4. di dare atto** che la presente deliberazione non comporta alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio comunale;
- 5. Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, 4° comma, del Decreto Legislativo 18/08/2000, n.267.

C O M U N E D I A N O I A

Città Metropolitana di REGGIO CALABRIA

PIANO AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2020/2022

PREMESSA

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

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.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

DOTAZIONE ORGANICA

SITUAZIONE ATTUALE

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

Personale dipendente a tempo Indeterminato (ex Ruolo)	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Uomini	1	4	0	0	5
Donne	==	2	0	0	2
TOTALE	1	6	0	0	7 *

***Dal 01.06.2020 due unità di sesso maschile di Cat. C saranno collocati in quiescenza, pertanto il Personale di ruolo scenderà a 5 unità, delle quali 3 uomini e 2 donne, su una dotazione organica di 16 Unità lavorative.**

I Responsabili di Area in servizio di ruolo, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, è un uomo, l'unico inquadrato nella Cat. D.

Personale dipendente a tempo determinato	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
	**				
Uomini	3	4	1	4	12
Donne	1	3	0	0	4
TOTALE	4	7	1	4	16

****Il Personale di cui alla Cat. D è stato assunto per come segue: n° 2 Unità (1 di sesso femminile e 1 di sesso maschile) ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 2672000 e le altre 2 Unità per come appreso: 1 art. 110 del D.lgs 267/2000 e 1 ai sensi della Legge finanziaria per l'anno 2005, in utilizzo a scavalco fuori dall'orario di lavoro presso l'Ente di appartenenza. A quest'ultime 2 Unità è stata assegnata rispettivamente la Responsabilità dell'Area Tecnica e la Responsabilità dell'Area Finanziaria. Per quanto concerne il restante Personale in tabella (Cat: C/B/A) trattasi di ex Lavoratori Socialmente utili ora contrattualizzati a T.D. in fase di stabilizzazione. Si evidenzia comunque che essendo questo Comune interessato in Primavera alle Elezioni amministrative, il Personale di cui alla Cat. D suddetto cesserà ope legis la propria attività lavorativa il sabato precedente la domenica nella quale si terranno le Elezioni.**

Servizio Civile Nazionale

Progetto "Ambiente differente 2"

Personale utilizzato	Cat. C	TOTALE

Uomini	3	3
Donne	3	3
TOTALE	6	6

*****Assimilabili a tale Categoria per mansioni svolte**

Tale progetto avrà termine il 25.03.2020, ma subito dopo inizierà un nuovo Progetto denominato "Un Ponte tra Generazioni" con la presenza di 2 donne e 4 uomini

TIROCINI DI INCLUSIONE SOCIALE

Lavoratori ex percettori dell'indennità di mobilità in deroga

Personale utilizzato	Cat. C ****	Cat. A ****	TOTALE
Uomini	2	6	8
Donne	1	1	2
TOTALE	3	7	10

******Assimilabili per utilizzo e mansioni svolte alle Categorie sopra riportate**

Tale utilizzo avrà inizio presumibilmente a fine febbraio 2020 e avrà la durata di 12 mesi.

Si ha pertanto che il Personale a vario titolo utilizzato o da utilizzare nel 2020, incluso il Segretario Comunale, è pari 40 unità, delle quali 29 Uomini e 11 Donne.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- a. alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
- b. agli orari di lavoro;
- c. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- d. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

FORMAZIONE

Il Comune favorirà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Nel Comune è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

DISCIPLINA DEL PARTIME

Il Comune compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA ORIZZONTALE E VERTICALE

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dal (CUG) Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
f.to Alessandro Demarzo

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Carmelo Impusino

Si attesta che:

X la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

X l'adozione della presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000 con lettera n. 817 del 10.02.2020

Addì 10.02.2020

IL RESPONSABILE Area Amm.va
f.to Funz. Osvaldo Priolo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal 10.02.2020 al _____ ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii..

Addì 10.02.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Carmelo Impusino

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma terzo del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

Addì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Carmelo Impusino

ORIGINALE della Deliberazione

X Copia per pubblicazione all'albo

X COPIA CONFORME all'originale, per uso amministrativo

Data 10.02.2020

IL Responsabile dell'Area Amm.va
f.to Funz. Osvaldo Priolo