



COMUNE DI CANOLO
Città Metropolitana di Reggio Calabria

Nr. 15 del 09/03/2021

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2021/2023.

Nome e cognome	Qualifica	Presenti	Assenti
Rosario LAROSA	Sindaco		SI
Francesco LAROSA	Vice Sindaco	SI	
Domenico FILIPPONE	Assessore	SI	

Assiste il Segretario Comunale Dott.ssa Monica Grillea,

Il Vice Sindaco - Presidente, constatato che gli assessori presenti integrano il numero legale richiesto per la valida costituzione dell'adunanza, **PRECISA** che sono state adottate tutte le misure in materia di emergenza COVID 19, ossia i dispositivi di protezione individuale, nonché la misura di stanziamento sociale, ed invita la Giunta a discutere e a deliberare sull'oggetto sopraindicato posto all'ordine del giorno;

Visto il T.U.E.L. approvato con il D.Lgs. n.267 del 18.08.2000;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione, i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri previsti dall'art 49 e 147 bis del dlgs n. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

□ l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro",

□ la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;

□ l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

□ che ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;

CONSIDERATO che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

RITENUTA la necessità di confermare e aggiornare per il triennio 2021-2023 i contenuti del suddetto Piano per le azioni positive, nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere istruttorio ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

DI APPROVARE, per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono qui per integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 - 2023 individuato come allegato sub A) che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alla Consigliera di parità della Provincia, alle OO.SS. e alle RSU;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, con successiva votazione unanime favorevole espressa in modo palese.

PIANO AZIONI POSITIVE 2021/2023

Nell'ambito delle finalita' espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n.196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "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 realizzazione di pari opportunita'", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023.

L'organizzazione del Comune di Canolo prevede la presenza di personale femminile in misura quasi paritaria rispetto alla componente maschile.

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

OBIETTIVI

Gli obiettivi che ci si propone di raggiungere si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunita' come condizione di uguale possibilita' di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunita'. In questa ottica gli obiettivi che ci si propone di perseguire sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari liberta' e dignita' della persona dei lavoratori.
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonale improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perche'favorisca le pari opportunita' nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunita' di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
6. offrire opportunita' di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio- alte;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilita' professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunita' nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilita' di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunita' nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunita' al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilita' familiari e quelle professionali.

L'ORGANICO DEL COMUNE

Il piano delle azioni positive del Comune di Canolo non puo' prescindere dall'analisi della situazione del personale dipendente in servizio che presenta il seguente quadro di raffronto:

ruolo/categoria	donne	uomini	totale
Segretario Comunale	1		1
Cat. D	0	0	0
Cat. C	0	2*	2
Cat. B	0	1	1
Cat. A	4	1	5
Totale	5	4	9

*¹ di cui 1 tempo determinato

Il piano delle azioni positive sara' orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunita' offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilita' professionali e familiari.

LE AZIONI POSITIVE

1. Rendere operativo il CUG;
2. Promuovere indagini conoscitive sul benessere organizzativo del personale;
3. Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 garantire:
 - a) La formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - b) Adottare modalita' organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunita' e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) Riservare alle donne, salva motivata impossibilita', almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
 - d) Garantire pari opportunita' fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.
4. Consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazioni tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc...; tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalita' dei servizi;
5. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternita'/paternita';

Per ciascuno degli interventi programmatici sopra citati vengono di seguito indicate le principali azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attivita' formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare la crescita professionale.

Finalita' strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualita' del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacita' professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time.

A chi e' rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilit  familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunit  fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialit .

Finalit  strategiche: Potenziare le capacit  dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi pi  flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, autorizzate dal responsabile legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternit , e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

A chi e' rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternit , e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunit  di carriera e di sviluppo della professionalit  sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalit  strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalit  acquisita all'interno.

Azione positiva 1: Affidamento degli incarichi di responsabilit  sulla base della professionalit  e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

A chi e' rivolto: a tutti i dipendenti.

CONSIDERAZIONI FINALI

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 ad un continuo aggiornamento del piano.

PUBBLICAZIONE EDIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune. Il Piano   altres  trasmesso all'Assessorato competente della Citt  Metropolitana di Reggio Calabria ed alla Consiglieria Provinciale di Parit , alle OO. SS ed alle RSU.



COMUNE DI CANOLO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

PARERI AI SENSI DEGLI ARTT. 49 E 147 BIS DEL DLGS N. 267/2000

OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2021/2023.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147 bis del dlgs n. 267/2000, si esprime **parere favorevole** di regolarità tecnica relativamente alla proposta di deliberazione in oggetto.

Canolo lì 09/03/2021

Il Responsabile dei servizi

f.to Dieni Antonio

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147 bis del dlgs n. 267/2000, si esprime **parere favorevole** di regolarità contabile relativamente alla proposta di deliberazione in oggetto.

Canolo lì 09/03/2021

Il Responsabile del servizio

f.to Dott. Giovanni Gulluni

Letto, approvato e sottoscritto

IL VICE SINDACO
f.to Sig. Francesco Larosa

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Monica Grillea

Si attesta che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio comunale per rimanervi 15 giorni consecutivi e comunicata ai capigruppo consiliari con prot. n. 853

IL RESPONSABILE DELL'ALBO
f.to Sig. Antonio Dieni

Data 16/03/2021

Il sottoscritto Segretario Comunale ATTESTA che la su estesa deliberazione:

- ☐ E' divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 c. 3 del dlgs n. 267/2000 (decorsi 10 giorni dalla pubblicazione)
☒ E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi ai sensi dell'art. 134 c. 4 del dlgs n. 267/2000

Data 16/03/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Monica Grillea

E' copia conforme all'originale

Data 16/03/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Monica Grillea