



# COMUNE DI CONDOFURI

CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO DI CALABRIA

\* \* \* \* \*

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

*Deliberazione n. 33 del 14 Aprile 2020*

**OGGETTO APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2020-2021-2022**

:

L'anno **DUEMILAVENTI**, questo giorno **QUATTORDICI** del mese di **APRILE** alle **ore 10:30** convocata con le prescritte modalità, si è riunita presso la sede municipale della delegazione trattante, la Giunta Comunale. All'appello nominale risulta:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
IARIA Tommaso	SINDACO	X	
MANTI Filippo Leonardo	VICE SINDACO	X	
PONTARI Maria Giuseppina	ASSESSORE	X	
NUCERA Carolina Valentina	ASSESSORE		X
MESIANO Carmelo	ASSESSORE		X
TOTALE PRESENTI/ASSENTI		3	2

Con la partecipazione, in modalità da remoto, del **SEGRETARIO COMUNALE**, Dott.ssa Manuela Falduto, incaricata della verbalizzazione del presente atto, la quale attesta che la qualità del segnale permette di identificare ed udire in modo chiaro e distinto ogni partecipante.

Il Presidente, dott. Tommaso Iaria, dopo aver aperto il collegamento con con il Segretario comunale, accertato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la pratica di cui all'oggetto, iscritta all'Ordine del Giorno, messa a disposizione dal Segretario comunale, di cui tutti hanno già preso lettura.

**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", come riportato in calce alla presente deliberazione;

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e 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*”, e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro*”;

**RICHIAMATO** l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede: “*1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.* 2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

**VISTA** la 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, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

**VISTO** l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno *mobbing*;

**Vista** la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

**Preso atto** che nelle linee guida della Direttiva della Funzione Pubblica 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva della Funzione Pubblica n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

**Dato atto** che in data 04.03.2020 è stato pubblicato all'albo pretorio dell'ente Avviso prot. n. 2794 avente ad oggetto interpello per designazione componenti dell'amministrazione a far parte del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” mediante il quale i dipendenti comunali sono stati invitati a far pervenire la propria dichiarazione di disponibilità/interesse a fare parte del comitato entro il 11.03.2020;

**Dato atto** che in data 04.03.2020 è stato pubblicato Avviso prot. n. 2793 avente ad oggetto interpello per designazione rappresentanti sindacali nel “comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” con il quale le OO.SS. rappresentative nell’ambito di questa amministrazione sono state invitate a designare un rappresentante all’interno del costituendo CUG del Comune di Condofuri, entro il 11.03.2020;

**Preso atto** che entro il termine fissato non sono pervenute manifestazioni interesse né da parte dei dipendenti né da parte delle OO.SS.

**RITENUTO** di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2020 – 2022 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

**VISTI:**

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “*Adozioni e finalità delle azioni positive*”;
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

**VISTO** il D.Lgs. n. 267/2000;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

**A votazione unanime e palese**

**DELIBERA**

- 1) **DI APPROVARE** il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006 allegato al presente atto e composto da n° 6 Articoli;
- 2) **DI DISPORRE** la pubblicazione del suddetto Piano all’albo pretorio on-line dell’Ente, sul sito internet e negli appositi spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali;
- 3) **DI TRASMETTERE** lo stesso alle organizzazioni sindacali di cui all’art. 10, comma 2 del CCNL 01.04.1999.



**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**TRIENNIO 2020/2022**  
**(ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

Premessa:

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.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della 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*”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, indica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*”.

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 e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Condofuri, 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 del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ed 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:

**Situazione del Personale al 31.12.2019:**

Al 31.12.2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, determinato e dei lavoratori di Pubblica Utilità presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato	Dipendenti a tempo determinato
Uomini 4	Uomini 4
Donne 7	Donne 3
<b>Totale 11</b>	<b>Totale 7</b>

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale compreso il personale a tempo determinato: RIA Uomini Donne**

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
AMMINISTRATIVA.	1	6	7
ECON.FIN.	2	3	5
TECNICA E TERRITORIO	4	1	5

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO-TEMPO DETERMINATO (FULL TIME E PART TIME):**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>A</b>	n. 2 part time 30 ore	n.2 part time 30 ore	4
<b>B</b>	n. 4 part time 29 ore n. 1	n. 3 part time 29 ore n. 4	12
<b>C</b>	1	2	3
<b>D POS.ORG.</b>	/	1	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 vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**Art. 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;
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**Art. 2**

**AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO (OBIETTIVO 1)**

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

- Pressioni o molestie sessuali;

- Casi di *mobbing*;
- 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. Il Comune di Condofuri si impegna, altresì, a:

- elaborare uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001, da adottare con idoneo atto, nonché contro tutti i casi di *mobbing*, gli atteggiamenti miranti ad avvilire il/la dipendente o gli atti di discriminazione relativi alla sfera privata delle lavoratrici e dei lavoratori;
- a nominare il Comitato Unico di Garanzia (CUG) in applicazione dell'art. 57 del D. Lgs. n. 165/001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4.11.2010 n. 183, della Direttiva 4.3.2011, del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità ad oggetto: "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (art. 21, Legge 4.11.2010 n. 183.-

### **Art. 3**

#### **AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI (OBIETTIVO 2)**

1. Il Comune di Condofuri 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 Condofuri 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 Condofuri 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.

### **Art. 4**

#### **AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE (OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Area, 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 ecc.. ), 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 da parte 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 al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Art. 5**

#### **AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE (OBIETTIVO 4)**

1. Il Comune di Condofuri 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 e 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.

**- *Disciplina del part-time***

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi del Comune di Condofuri è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'area Amministrativa assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

**- *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 di poter 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, nonché la possibilità di accedere, nel rispetto della normativa vigente allo smart working.

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.

Il Settore Gestione del Personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

## **Art. 6**

### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale – periodo 2020/2022.

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio virtuale on-line dell'ente, sul sito internet istituzionale ed inviato a tutti i dipendenti comunali per il tramite dei rispettivi Responsabili di Settore.

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

*Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto*

**IL SINDACO**  
*F.to dott. Tommaso Iaria*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
*f.to Dott.ssa Manuela Falduto*

<p><b>PARERI FAVOREVOLI</b> In ordine alla <b>regolarità tecnica</b></p> <p><i>f.to Avv. Caterina Attinà</i></p>		<p><b>PARERE FAVOREVOLE</b> In ordine alla <b>regolarità contabile</b></p>
--	--	--

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

N. \_\_\_\_\_ Registro Pubblicazione

La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio del Comune il giorno 17.04.20 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.124 del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000);

Condofuri li 17.04.20

L'addetto alla Pubblicazione  
F.to Giovanna Neri

**CERTIFICATO DI  
ESEGUIBILITA' - ESECUTIVITA'**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
dott.ssa Manuela Falduto

La presente deliberazione, è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune , senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di illegittimità, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 dello stesso D.Lgs. 267/2000

Data

L' addetto alla pubblicazione  
F.to \_\_\_\_\_

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE E CONSTA DI N. 8 FOGLI.

DATA 17.04.20

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
dott.ssa Manuela FALDUTO  
*(documento informatico firmato digitalmente ai  
sensi dell'art. 24 D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.)*