Copia

Delibera n.26

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

Provincia di Reggio Calabria

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: ***Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2014/2016 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006.***

L'anno duemilaquattordici addì nove del mese di ottobre alle ore 10,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone seguenti:

N. Ord	***Cognome e Nome***	***Qualifica***	***Presente (Si – No)***
1)	*Polifroni dr. Domenico*	*Sindaco*	*Si*
2)	*Polifroni dr. Nicola*	*Assessore – Vice Sindaco*	*No*
3)	*Polifroni Felice*	*Assessore*	*Si*

Presiede la seduta il Sindaco, Polifroni dr. Domenico;

Partecipa il Segretario Comunale : Dott.ssa Maria Luisa Calì;

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti;

Visto il D.L.vo n° 267/2000;
Vista la circolare del Ministero dell'Interno n° 17102 in data 7 giugno 1990;
Vista la legge n. 56\2014;
Vista la circolare del Ministero dell'Interno 4\2014;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione;
- Il Responsabile del servizio, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere favorevole;
- Il Responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile, ha espresso parere ==========;

Ai sensi del D.L.vo n° 267/2000, per come riportato in calce alla presente,

DICHIARA APERTA LA RIUNIONE

ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 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 economi 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 (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: "*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 sotto rappresentate, 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."

RICHIAMATA 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, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 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 2014/2016, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta alcun riflesso diretto o indiretto sulla situazione economica – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e pertanto non è dovuto il parere in ordine alla regolarità contabile del medesimo ai sensi dell'art. 49 del DLgs n. 267/2000, come sostituito dall'art.3, comma 1, lett. b) del D.L. 174/2012;

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";

VISTI:
· il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
· il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;
Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge,

DELIBERA

1. **DI RITENERE** la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
2. **DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2014/2016, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*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 (All. sub A);
3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. **DI DARE** mandato al Responsabile del Servizio Personale, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali
5. **DI DARE ATTO** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "*Amministrazione trasparente*".
6. **DI DICHIARARE** il presente atto, urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del T.U.E.L

==========

COMUNE DI CIMINA'

(Provincia di Reggio Calabria)

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2014/2016

(art. 48, comma 1 D.Lgs n. 198 del 11.04.2006)

allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 26\2014

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale mirano 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 1 aprile 2006 n. 198, "*codice della pari opportunità tra uomo e donna*", a norma dell'art. 6 della Legge del 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 delle 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".

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, 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 Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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.

Il Comune di Ciminà consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed 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 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 al 30.09.2014:

Al 30.09.14 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. 13
DONNE n. 6
UOMINI n. 7

Prestano, altresì, attività lavorativa presso questo ente:

- Il Segretario Comunale: donna;
- Il Responsabile dell'area tecnica incaricato ex art. 110 TUEL 267\00: n.1 uomini.

In questo Ente, pertanto, attualmente lavorano:

7 Donne e 8 uomini, così suddivisi per Aree:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area tecnica	7		7
Area finanziaria\tributi		2	2
Area Stato civile\demografici\	1	1	2

Area Vigilanza			
Area amministrativa		3	3
Segretario Comunale		1	1
TOTALE	**8**	**7**	**15**

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.

1. OBBIETTIVI:
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. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- **Obiettivo 3:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

1.1. Obiettivo 1 - Ambito di azione: ambiente di lavoro -
1. Il comune di Ciminà s'impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, ad esempio da:
- Pressioni o molestie sessuali;
- 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.Verrà Formato e promosso il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

1.2 Obiettivo n. 2: Assunzioni
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 l'uno o l'altro sesso, in caso si parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelte dovrà essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il comune 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 Ciminà 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.

1.3 Obiettivo 3: Formazione
1. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'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 utili 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 assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia, etc), prevedendo forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del 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.

2. Durata
Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.
Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On - line, sul sito web dell'Ente nella sezione **"Amministrazione Trasparente"** ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

3. Riferimenti normativi.

- D.Lgs. n. 196/2000 “disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge n. 144/1999” - D.Lgs. n. 165/2001 “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche introdotte in particolare dall’art. 21 legge 183/2010 “collegato lavoro”;
- D.Lgs. n. 198/2006 “codice delle pari opportunità tra uomo e donna” - Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 “misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. n. 5/2010 “attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Allegato A)

La sottoscritta Rag. Elisabetta Caruso– Responsabile del servizio Personale, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00, in merito alla proposta di deliberazione: " ***Approvazione Piano triennale delle Azioni Positive 2014/2016 ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006***." esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa nonché il rispetto della normativa di settore

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

F.to Rag. Elisabetta Caruso

Letto, approvato e sottoscritto

IL Sindaco
f.to dr. Domenico Polifroni

Il Segretario Comunale
f.to dr.ssa Maria Luisa Calì

PARERE FAVOREVOLE
In ordine alla regolarità tecnica
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Rag. Elisabetta Caruso

PARERE FAVOREVOLE
In ordine alla regolarità contabile
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
==========

Il sottoscritto Messo Comunale dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il 21/10/2014 (prot. n. 2732) e vi rimarrà per 15 giorni.
Data: 21/10/2014

L'Addetto incaricato
f.to Reale Rosanna

Attesto che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Comunale il 21/10/2014 e per 15 giorni consecutivi, ed è stata data comunicazione ai Capigruppo consiliari in data 21/10/2014 Prot. n°2732

Data : 21/10/2014

Il Segretario Comunale
f.to dr.ssa Maria Luisa Calì

Non sottoposta a controllo
(D.L.vo n° 267/2000) e Legge Costituzionale 18/10/2001 n. 3
ai sensi dell'art.134 comma 4;
(perché dichiarata immediatamente eseguibile)

ai sensi dell'art. 134 comma 3;
(perché decorsi 10 gg. dalla pubblicazione)

Data: 21/10/2014

Il Segretario Comunale
f.to dr.ssa Maria Luisa Calì

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Cimìnà, lì _____

Il Segretario Comunale
dr.ssa Maria Luisa Calì

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il _____ e per quindici giorni consecutivi, senza reclami ed opposizioni.

Data: _____

Il Segretario Comunale
f.to dr.ssa Maria Luisa Calì