



Città di Nicotera

Provincia di Vibo Valentia

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 8

DEL 01/02/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023.

L'anno **DUEMILAVENTUNO**, il giorno **UNO** del mese di **FEBBRAIO** alle ore 12,02 nella Residenza Municipale, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**, nelle persone seguenti:

N.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	Pres. (SI-NO)
1	MARASCO GIUSEPPE	Sindaco	SI
2	CARONTE VALERIA	Vice-Sindaco	SI
3	DESTEFANO LORELLA	Assessore	SI
4	MASSARA ROBERTINO	Assessore	SI
5	VECCHIO MARCO	Assessore	SI

Presenti: 5 - Assenti: /

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa Amelia PAGANO MARIANO

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art 49 del D.L.vo 18 agosto 2000:

- Il Responsabile dell'Area Amministrativa ha espresso per quanto concerne il profilo della regolarità tecnica, **PARERE FAVOREVOLE**, ed attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D.L.vo 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani delle Azioni Positive;
- l'art. 48 del predetto D.L.vo n. 198/2006, 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.”

Visti:

- la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- l'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.L.vo 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;
- le linee guida di cui alla Direttiva dello Stato 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. (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;

Rilevato, inoltre, che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Visto l'art. 57 del D.L.vo n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio senza nuovi o maggiori oneri;

Visto l'art. 6 comma 6 del D.L.vo 165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'approvazione del piano delle azioni positive non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Atteso che il Comune di Nicotera intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

Visto l'allegato Piano delle Azioni Positive per il periodo 2021/2023;

Richiamato l'art.19 "Pari opportunità" del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 14/09/2000;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 previsto dall'art. 48, D.L.vo 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Ritenuto, altresì, dover procedere ad informare le organizzazioni sindacali sull'adozione del Piano;

Tenuto conto del parere favorevole di regolarità tecnica reso ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dall'articolo 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213;

Visti:

- l'art. 42 del D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;
- il D.L.vo n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

DELIBERA

- 1) la narrativa è parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) di adottare il Piano delle Azioni Positive triennio 2021/2023, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.L.vo n. 198/2006 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- 3) di stabilire che il Piano delle Azioni Positive venga trasmesso alla Regione Calabria, Ufficio competente alle pari opportunità;
- 4) di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti, nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione;
- 5) di pubblicare la presente sul Sito Web Comunale - Sezione Amministrazione Trasparente;
- 6) di trasmettere il presente atto ai Responsabili delle Aree per i provvedimenti di propria competenza;
- 7) di allegare al presente atto il parere di cui all'art. 49 del D.L.vo 267/2000 e ss.mm.ii.;
- 8) di disporre che copia della presente deliberazione venga pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69;

Riscontrata l'urgenza;

DELIBERA

di dichiarare, ai sensi dell'art. 134 del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, e s.m.i., la presente deliberazione immediatamente esecutiva.



Città di Nicotera
Provincia di Vibo Valentia

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 01/02/2021

I principali riferimenti normativi e contrattuali

- 1) **DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO** n. 2006/54/CE del 5 luglio 2006 relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- 2) **Decreto L.vo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;**
- 3) **DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;**
- 4) **La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.**

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico che individua obiettivi e risultati per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

La Città di Nicotera garantisce le misure necessarie per promuovere le reali pari opportunità tra uomini e donne. Per questo motivo è stato predisposto il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2021/2023.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce quindi, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità 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 possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità 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 opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'organizzazione della Città di Nicotera promuove l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Anche i componenti del Comitato Unico di Garanzia potranno fornire elementi per l'attivazione degli strumenti che mirano al raggiungimento della piena parità tra lavoratore e lavoratrici.

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Generale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area.

Durante l'anno i dipendenti potranno partecipare in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, se gratuiti, e nei limiti delle risorse finanziarie se onerosi.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio personale.

Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone come obiettivi:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:
 - 1) predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali;
 - 2) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
 - 3) flessibilità orario;
 - 4) disciplina part-time.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Comitato Unico di Garanzia

Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, l'istituendo Comitato Unico di Garanzia predisporrà un piano di azioni da attuare.

Codice di condotta contro le molestie sessuali

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, sarà predisposto un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. L'ufficio del personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

E' prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità. Il Comitato Unico di Garanzia provvederà all'analisi dei dati.

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i Responsabili di tutte le Aree.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.



Città di Nicotera

Provincia di Vibo Valentia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023.

Per quanto di competenza il sottoscritto funzionario, sulla proposta in oggetto, esprime:

PARERE FAVOREVOLE sotto il profilo della regolarità tecnica ed attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Nicotera, lì 01/02/2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA
F.TO: Ing. Carmelo Ciampa

Deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 01/02/2021

Letto, approvato e sottoscritto IL SINDACO F.TO: Giuseppe Marasco	IL SEGRETARIO GENERALE F.TO: Dott.ssa Amelia Pagano Mariano
PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' TECNICA IL RESPONSABILE F.TO: Ing. Carmelo Ciampa	PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE IL RESPONSABILE _____
ANNOTATO, per gli effetti dell'art. 153 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, l'IMPEGNO DI SPESA di € _____ al Cap. _____ del B.P. 2021. IL RESPONSABILE _____	
Il sottoscritto Messo Comunale dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line del sito di questo Comune il _____ Reg. Pubbl. n° _____ e vi rimarrà per quindici giorni. Si da atto che dal presente verbale viene data comunicazione in data _____ odierna ai Capigruppo consiliari. Data _____ IL MESSO COMUNALE _____	
Attesto, su dichiarazione resa dal messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del sito di questo Comune il _____ e per 15 giorni consecutivi. Data _____ IL SEGRETARIO GENERALE F.TO: Dott.ssa Amelia Pagano Mariano	
CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' <input type="checkbox"/> La presente deliberazione è divenuta, esecutiva in data _____ perché decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.L.vo n. 267/2000. <input type="checkbox"/> La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000, in data _____. Lì, _____ IL SEGRETARIO GENERALE F.TO: Dott.ssa Amelia Pagano Mariano	
ORIGINALE Si attesta che la presente copia è conforme all'originale Nicotera, lì _____	