



COMUNE DI CARAFFA DI CATANZARO
Provincia di Catanzaro

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<p>Nr.34 del 28.04.2022</p>	<p>OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive 2022/2024.</p>																									
<p>Parere di regolarità tecnica: Favorevole</p> <p>Data 28/04/2022</p> <p>Il Responsabile del Servizio Arch. Vito Migliazza</p> <p>Parere di regolarità contabile:</p> <p>Il presente parere comprende l'attestazione di copertura finanziaria ai sensi dell'art. 49 del D.Leg.vo Nr.267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni.</p> <p>Rif. contabili cap. _____</p> <p>Data 28.04.2022</p> <p>Il Responsabile del Servizio</p>	<p>L'anno DUEMILAVENTIDUE, addì VENTOTTO del mese di APRILE, alle ore 17,51 , ed a seguire, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, IN VIDEOCONFERENZA all'appello nominale risultano i Signori:</p> <table border="1" data-bbox="598 1077 1497 1375"><thead><tr><th>N°</th><th>Cognome e Nome</th><th>Carica</th><th>Presente</th><th>Assente</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>SCIUMBATA Antonio Giuseppe</td><td>Sindaco</td><td>X</td><td></td></tr><tr><td>2</td><td>Francesco COMI</td><td>Assessore-</td><td>X</td><td></td></tr><tr><td>3</td><td>RIGA Maria Cristina</td><td>Assessore -Vice Sindaco</td><td>X</td><td></td></tr><tr><td colspan="2" style="text-align: right;">TOTALE</td><td>In carica: 3</td><td>3</td><td></td></tr></tbody></table> <p>Presiede il dott. ANTONIO GIUSEPPE SCIUMBATA nella sua qualità di Sindaco.</p> <p>Partecipa alla seduta Patrizia RUOPPOLO , Segretario Generale, anche in funzioni di verbalizzante.</p> <p>Il Presidente, avendo riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e la discussione dell'argomento in oggetto indicato.</p>	N°	Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente	1	SCIUMBATA Antonio Giuseppe	Sindaco	X		2	Francesco COMI	Assessore-	X		3	RIGA Maria Cristina	Assessore -Vice Sindaco	X		TOTALE		In carica: 3	3	
N°	Cognome e Nome	Carica	Presente	Assente																						
1	SCIUMBATA Antonio Giuseppe	Sindaco	X																							
2	Francesco COMI	Assessore-	X																							
3	RIGA Maria Cristina	Assessore -Vice Sindaco	X																							
TOTALE		In carica: 3	3																							

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede all'art. 48 che: "... le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate;

- la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A., emanata 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 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 è stata avviata la procedura per la costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia);

RITENUTO di dover procedere, nelle more della costituzione del CUG, alla predisposizione ed approvazione del nuovo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

ACQUISITO agli atti il parere favorevole del Responsabile dell'Area Amministrativa reso ai sensi dell'Art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

PRECISATO che il presente atto non comporta impegni di spesa o diminuzione di entrata e, pertanto, non implica valutazioni di carattere specificamente contabile;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, e successive modificazioni;

AVUTA l'Assistenza del Segretario Comunale ai sensi dell'Art. 97 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli, unanimi, palesi;

DELIBERA

1) La Premessa è parte integrante e sostanziale del presente Provvedimento;

2) Di Approvare il Piano delle Azioni Positive (PAP) per il triennio 2022/2024, 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 e ss.mm.e ii.;

3) Di Dare Atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

4) Di Dare Atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale, ai sensi del vigente D. Lgs. 33/2013;

5) Di Trasmettere copia della presente deliberazione ai Responsabili d'Area dell'Ente, al CUG (non appena costituito), alle OO.SS. Sindacali;

6) Di Dichiarare la presente Deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'Art. 134 del Decreto Legislativo n°267/2000;

7) Di Pubblicare la presente Deliberazione sul sito Istituzionale nella sezione "Albo Pretorio Online" per come indicato all'Art. 37, Comma 1, 2 del D.Lgs. 33/2013, nonché nell'amministrazione Trasparente.

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024

Premessa

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 in cui si prevede che *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.

Il principio delle pari opportunità, come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, acquista una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito).

I DD.Lgs. numeri 196/2000, 165/2001 e 198/2006 prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un **Piano di Azioni Positive** tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione di ostacoli che di fatto impediscano la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

Piano di Azioni Positive

Il **Piano** si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2021

Qualifica	Numero posti a tempo pieno	Donne	Uomini
D.7	1	0	1
C.6	2	1	1
C.3	1	1	0
B.8	4	1	3
A.6	1	0	1
TOTALE	9	3	6

Segretario Comunale: n. 1 – Donna.

Organi elettivi comunali al 31/12/2021

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

ORGANI ELETTIVI	DONNE	UOMINI
Sindaco		1
Giunta comunale	1	1
Consiglio comunale	3	7

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità 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 genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time. Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e la normativa vigente, si assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, salvaguardando e valorizzando, ugualmente, le professionalità e lo sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano dette forme di flessibilità.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

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

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

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

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

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile, garantendo la pari opportunità alle lavoratrici e lavoratori e, ove possibile, saranno

adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 4: Sostenere il reinserimento lavorativo delle donne in maternità.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

DURATA DEL PIANO

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

CONCLUSIONI

Il presente documento viene redatto in ottemperanza agli obblighi previsti dall'art. 48 del decreto legislativo 11/04/2006 n. 198 e s.m. e i.. Le limitate e ridotte dimensioni del Comune di Caraffa di Catanzaro, unitamente alla esigua disponibilità di personale dipendente, non consentono di elaborare una strategia di ampio respiro e differenziata per servizi di amministrazione. Occorre considerare, tuttavia, che l'ambiente di lavoro e l'organizzazione degli uffici e dei servizi non comportano problematiche di rilievo e ostacoli effettivi rispetto alla realizzazione del principio della piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Nel complesso, l'organizzazione del lavoro del comune di Caraffa di Catanzaro appare rispettosa dei principi di pari opportunità contenuti nel presente piano triennale.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il piano va pubblicato in modo permanente sulla home page del sito istituzionale del Comune, nella apposita sezione dedicata al P.A.P. (Piano azioni Positive), facilmente accessibile e consultabile per tutte le dipendenti ed i dipendenti del comune e trasmesso alla Consigliera Regionale di Parità.

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

Del che il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il SINDACO
f.to Dott. Antonio Sciumbata

Il SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Patrizia Ruoppolo

La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line del sito istituzionale del Comune www.comune.caraffadicatanzaro.cz.it in data 28/04/2022 n° 253 reg.albo e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile dell'Albo on-line
Dip. Tommaso Peta

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- che la presente deliberazione:
 - o E' stata inserita nell'elenco in data 28/04/2022 comunicato ai Sigg.ri Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125, del D.L.vo n. 267/2000;
 - che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 28/04/2022
 - perché dichiarata immediatamente eseguibile;
 - decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

Caraffa di CZ li,

Il SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Patrizia Ruoppolo
