



COMUNE DI TORRE DI RUGGIERO

Provincia di Catanzaro

Deliberazione Originale/Copia della Giunta Comunale

N. 50 del 01/12/2022

OGGETTO: Piano di Azione Positive per triennio 2022/2024..

L'anno duemilaventidue , il giorno 1, del mese di dicembre , alle ore 16,00, nella residenza comunale, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i Signori:

N.	COGNOME	NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1	ROTI	Vito Bruno	Sindaco	SI	--
2	MALETTA	Vincenzo	Vicesindaco - Assessore	SI	--
3	BARBIERI	Mario	Assessore	SI	--
			in carica n. 3	presenti n. 3	assenti n. 0

PARTECIPA in qualità di verbalizzante il Segretario Comunale dr. Luciano PITTELLI;
Assume la presidenza il **Sindaco Vito Bruno ROTI.**

Il Presidente , constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO :

-il Decreto Legislativo 11/04/2006 n. 198 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28/11/2005, n. 246» che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.lgs. 23/05/2000, n. 196 «Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive», ed alla legge 10/04/1991, n. 125 «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro», e segnatamente l'art. 48 che prevede che i comuni predispongano «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, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale»;

-il D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i., che prevede che gli enti pubblici adottino tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità e che, all'art. 57, così recita: «Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:(...) possono finanziare programmi di azioni positive... per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.(...)»;

CONSIDERATO CHE:

- 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 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;
- le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a eventuali svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice;

TENUTO conto della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e 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», che richiamando a sua volta, 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;

VISTA la direttiva n. 2 del 26/6/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione – con cui sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, che sostituisce la suddetta direttiva 23 maggio 2007;

RITENUTA l'importanza dell'elaborazione del Piano di Azioni Positive che si presenta come uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, e per il perseguimento e l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, e considerato che lo stesso si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente;

ATTESO CHE:

- partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione;

- il Piano di azioni positive tende a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e quindi si propone una funzione strategica volta all'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non limitandosi unicamente al campo del lavoro - anche se questo è l'ambito nel quale maggiormente intervenire - ma dirigendosi anche nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri aspetti della vita sociale e civile;

DATO ATTO che l'art.19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: «al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, c. 6 della L 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in «azioni positive» a favore delle lavoratrici»;

CONSIDERATO CHE l'Ente intende proseguire nell'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne, nelle condizioni di lavoro e nella sicurezza sul lavoro, nel pieno rispetto delle norme sopra richiamate;

VISTA l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 (alleg. «A»), contenente n. 10 Azioni Positive da attuare nel triennio di riferimento azioni individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere, che ne costituiscono parte integrante;

RITENUTO di approvare il Piano Triennale di Azioni Positive 2022/2024 (alleg. «A»);

DATO ATTO che le Azioni del P.A.P. potranno essere, con appositi provvedimenti deliberativi, modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla base di cambiamenti organizzativi e di bisogni che nel corso del tempo potranno emergere;

VISTI il D.Lgs. n. 165/2001 ed il D.Lgs.267/2000 e ss.mm. e ii.;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica del responsabile dell'ufficio finanziario e ad interim responsabile dell'Area Amministrativa ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 1747 bis comma 1, del D. Lgs. N. 297/2000;

TUTTO CIO'PREMESSO, con voti unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte:

- 1) Approvare il «Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024» che contraddistinto con la lettera A) si unisce alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) Dare atto che le azioni del P.A.P. - con appositi atti deliberativi - potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio, sulla scorta di cambiamenti organizzativi e di bisogni che potranno emergere nel tempo;
- 3) Comunicare il presente atto alle OO.SS.SS. e alla R.S.U. ,al Segretario Comunale, nonché a tutti i Responsabili di Area che sono onerati di portarlo a conoscenza del rispettivo personale assegnato;
- 4) Incaricare l'Ufficio addetto alle Pubblicazioni sul sito, di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale Sez. «Amministrazione Trasparente –Altri Contenuti - Dati Ulteriori »;
- 5) Dare atto altresì che il presente atto non comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria dell'Ente.

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione favorevole,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000.



COMUNE DI TORRE DI RUGGIERO
Provincia di Catanzaro

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

(ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n° 198/2006 «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,
a norma della L. 28/11/2005 n° 246» e s.m.i.)

PREMESSA E FONTI NORMATIVE

Il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024 è rivolto a promuovere nell'ambito del Comune, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un miglior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Le azioni positive del piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Comunale. Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità di organizzazione, di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori di tutti i livelli e i ruoli, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Diversi studi hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti che svolgono il proprio lavoro in un «clima interno» sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

Garantire la pari opportunità e il benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro, contribuisce, senza dubbio, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevola l'efficienza e l'efficacia delle prestazioni e favorisce l'affezione al lavoro.

La realizzazione di azioni positive è stata oggetto di trattazione di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi e precisamente:

- 1) Legge n. 125 del 10 aprile 1991, recante «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro»;
- 2) D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, «Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali»;
- 3) D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;
- 4) D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, recante «Codice delle opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246»;
- 5) Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e 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».

Dalle citate normative emerge che le azioni positive sono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Le finalità delle azioni positive mirano anche all'eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; al superamento delle condizioni che determinano, nei confronti dei dipendenti, effetti diversi a seconda del genere e di altri fattori di differenza, con pregiudizio nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo; alla promozione dell'inserimento delle donne nelle attività dei vari settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; al miglioramento, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro per ottenere un migliore equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

Per quanto anzidetto, il presente P.A.P. si pone, da un lato come adempimento a un obbligo normativo, dall'altro come uno strumento semplice, diretto a sanare ogni forma di discriminazione che possa sorgere negli ambienti di lavoro. Esso costituisce un'importante risorsa per questo Ente, in quanto può contribuire a supportare problematiche di disfunzionalità nell'organizzazione del lavoro, e mettere in atto cambiamenti organizzativi e/o azioni migliorative volte a risolvere tensioni e creare fiducia e benessere. Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare i suoi dipendenti, dando la possibilità 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 P.A.P. saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta di Piano di Azioni Positive per il biennio 2022/2024 conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

A tal fine, con il presente Piano si intende attuare una strategia volta alla sensibilizzazione e alla conoscenza delle tematiche sulle pari opportunità, al contrasto delle discriminazioni e al benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress di lavoro, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni del P.A.P. potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Si ritiene di privilegiare azioni la cui realizzazione non comporta l'assunzione di impegni di spesa a carico dell'Ente, bensì azioni attuabili con le risorse umane e strumentali già disponibili all'interno dell'Ente.

Prima di procedere alla formulazione del P.A.P. 2022/2024, si ritiene utile evidenziare la situazione aggiornata degli organi e del personale del Comune.

ANALISI ORGANI ELETTIVI

In data 3 ottobre 2021 si è proceduto, in questo Comune, alla elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale e con verbale dell'Ufficio centrale depositato l'8 ottobre 2021 è stato proclamato Sindaco il Geom.Vito Bruno Roti. A seguito delle predette elezioni l'attuale composizione della Giunta Comunale e del Consiglio Comunale risulta essere quella riportata nei seguenti prospetti.

Giunta comunale		Totale	%
Donne	0		0
Uomini	3	di cui 1 Sindaco	100
Totale	3		100

Consiglio comunale		Totale	%
Donne	1		11
Uomini	10	di cui 1 Presidente	89
Totale	11		100

ANALISI DELLE RISORSE UMANE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, sia a tempo indeterminato che determinato, distinto per qualifiche e per genere, presenta la seguente raffigurazione:

TABELLA 1.PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 31 DICEMBRE 2021:

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.B3	Cat.A	Di cui Responsabili	Totale	%
Uomini	0	2	0	3	0	0	5	71,44
Donne	0	0	0	2	0	0	2	28,56
Totale	0	2	0	5	0	0	7	100

TABELLA 2.PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA CONTRATTUALE AL 31 DICEMBRE 2021:

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A	Di cui Responsabili	Totale	%
Uomini	2	0	0	0	2	2	100
Donne	0	0	0	0	0	0	0
Totale	2	0	0	0	2	2	100

Dalle superiori tabelle si evince:

② TABELLA 1 e 2 – che relativamente a tutto il personale in servizio, il divario tra uomini (n. 7) e donne (n. 2) è pari a n. 5;

② TABELLA 1 e 2 – non sono presenti dipendenti donna che possono ricoprire il ruolo di responsabile di settore;

② TABELLA 3 - che relativamente al personale a tempo indeterminato, essendo la percentuale sul totale pari al 28,56 %, la presenza femminile non è ben rappresentata;

② TABELLA 4 - che relativamente al personale a tempo determinato, essendo la percentuale sul totale pari allo 0,00 %, la presenza femminile non è rappresentata.

AZIONI POSITIVE DEL PIANO

Il Piano di azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il Piano si propone di:

a) 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;

b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere garantendo, quindi, la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area: tutte le richieste, ivi comprese quelle provenienti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sono convogliate al Responsabile dell'Area Amministrativa-Finanziaria che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale;

c) rimuovere o attenuare le difficoltà connesse alla condizione di madre, sì da conciliare la vita professionale con la vita familiare e con le esigenze educative ed affettive della prole – specie nei primi anni di vita – mediante la previsione dell'obbligo di stringente motivazione, correlata a ineludibili ed oggettive esigenze di interesse pubblico, per la negazione di ogni richiesta di orario di lavoro flessibile che si appalesi funzionale alla finalità indicata.

Ferma restando la disciplina del CCNL, si deve comunque cercare di individuare sempre la soluzione che realizzi il migliore contemperamento delle esigenze della lavoratrice con l'interesse pubblico;

d) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;

e) migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;

f) prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro, mediante la programmazione di specifici seminari a tema, con obbligo di partecipazione di tutto il personale, e mediante l'inserimento di quesiti mirati all'interno dei questionari finalizzati alla rilevazione del benessere organizzativo e della qualità del lavoro;

g) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso o selezione;

h) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro, dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;

i) promuovere la partecipazione delle donne ad ogni occasione di confronto tra l'Ente e la cittadinanza, sia che si svolga nelle sedi istituzionali (per esempio: Consiglio comunale), che in sedi extra istituzionali;

j) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna, conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

DURATA, PUBBLICITÀ E AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano sarà pubblicato sul sito internet istituzionale , nella sezione Amministrazione Trasparente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti, presso l'Ufficio Personale, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.

Il Piano è pubblicato sul portale dell'Ente, dovrà essere portato a conoscenza di tutto il personale dell'Ente, inviato alla RSU e ai Consiglieri di Parità provinciale e regionale.

COMUNE DI TORRE DI RUGGIERO

Provincia di Catanzaro

PARERI DEI RESPONSABILI DELLE AREE

OGGETTO: Piano di Azione Positive per triennio 2022/2024.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(Art. 49, D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

Si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D. Lgs. n. 267/2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

TORRE DI RUGGIERO, Li 01/12/2022

IL RESPONSABILI

/FINANZIARIA



Approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
(Vito Bruno ROTI)
(F.to in originale)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr Luciano PITTELLI)
(F.to in originale)

Prot. n. 1298 del 06-09-2024,

Il sottoscritto Ag P.M. ARONE Domenico , visti gli atti d'Ufficio, a t t e s t a che la presente deliberazione:

-è stata affissa all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 06-09-2024 al 21-09-2024, per come prescritto dall'art. 124 del D. Lgs. n. 267/2000, senza reclami;

-è stata trasmessa ai Sig.ri Capigruppo Consiliari, in data 06-09-2024, con prot. n. 1298, l'elenco delle deliberazioni per come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000;

-è divenuta esecutiva il giorno 01-12-2022 in quanto :

[X]dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 ,comma 4°, del D. Lgs. n. 267/2000);

[]decorsi dieci giorni dalla pubblicazione(art.134 ,comma 3°, del D. Lgs. n. 267/2000).

Dalla Residenza Comunale, 06-09-2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Ag P.M. Domenico ARONE)
(F.to in originale)

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo .

Dalla Residenza Comunale, 06-09-2024

IL SE
(Dr

