COMUNE LAUREANA DI BORRELLO

89023 CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

☏ Tel 0966 906111 / 906115 – PEC: protocollo.laureanadiborrello@asmepec.it
Partita IVA 00276000809 - Codice Fiscale 94000460801

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 44 Reg.
Del 28/06/2022

OGGETTO: Piano Triennale Azioni Positive

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** addì **ventotto** del mese di **GIUGNO** alle ore **13,00** nella sala delle adunanze del Comune di Laureana di Borrello, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone seguenti:

1	**MORANO Alberto**	**Sindaco-Presidente**	**X**
2	**LOVERSO Vincenzo**	**Vice Sindaco**	**X**
3	**SGRO' Annunziata**	**Assessore**	**X**
4	**MARINO Gabriella Amanda Maria**	**Assessore**	**X**
5	**TRACUZZI Vincenzo**	**Assessore**	**X**

Presenti 5 Assenti =

- Partecipa alla seduta e verbalizza il Segretario Comunale dott. Giuseppe Calogero, con funzioni consultive e referenti, ai sensi dell'art. 97 del D. lgs. 267/2000;
- Visto il D.lgs n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i. recante il "Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti locali";
- Constatata la partecipazione dei componenti della Giunta in numero legale per la validità della seduta, viene posto in trattazione l'argomento in oggetto;
- Premesso che sulla proposta della presente deliberazione sono stati raccolti i pareri appresso indicati e tutti riportati in calce al presente atto;
- Il Responsabile del Servizio, in ordine alla regolarità tecnica, ha espresso parere FAVOREVOLE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000;

LA GIUNTA MUNICIPALE

- Vista la proposta del Responsabile Area 1 per come segue:

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

ATTESO che l’art. 48 del citato Decreto Legislativo, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

RICORDATO che la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica che le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

CONSIDERATO che in caso di mancato adeguamento il sopra citato D.Lgs. n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30/03/2001 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 triennale (cd. P.T.A.P.) non deve essere solo formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti nei termini positivi;

RICHIAMATA la deliberazione di GC n. 41 del 27.04.2021 con la quale è stato approvato il P.A.P. triennio 2021/2023

RAVVISATA la necessità di procedere all’approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024, rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative dell’Ente;

RICHIAMATI il Codice di Comportamento Comunale (ai sensi dell’art. 54 decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165 e successive modifiche ed integrazioni, del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e delle linee guida dell’ANAC giusta delibera n. 172/2020, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 154 del 30.12.2020 e la procedura in atto per la costituzione CUG;

VISTO l’allegato Piano delle Azioni Positive Triennio 2022/2024 (all. sub A), che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

DATO ATTO che non necessita il parere di regolarità contabile di cui all’articolo su richiamato, in quanto il presente atto non comporta oneri economici a carico dell’Ente;

DELIBERA

1) Approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo 198/2006 (all. A), che forma parte integrante e sostanziale al presente atto.

2) Trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. e R.S.U. competenti ed alla Commissione pari opportunità della Regione Calabria

3) Pubblicare in modo permanente, ai fini della massima trasparenza e dell'accessibilità totale (art. 11 D.Lgs. 150/2009), copia del presente sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", oltre alla ordinaria pubblicazione all'albo pretorio on-line, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009e del vigente Regolamento.

Successivamente, la presente deliberazione, considerata l'urgenza, viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18.08.2000 n. 267, con separata votazione unanime.

OGGETTO: Piano Triennale Azioni Positive.

PARERI SULLA DELIBERA

Parere Regolarità Tecnica	Parere Regolarità Contabile
Si esprime parere	Si esprime parere
FAVOREVOLE	**FAVOREVOLE**
Il Responsabile del Servizio	Il Responsabile del Servizio
F.to Alfredo Cutellè	

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco – Presidente	Il Segretario Comunale
F.to Avv. Alberto Morano	F.to Dott. Giuseppe Calogero

Il sottoscritto Segretario Comunale, AT T E S T A

- che la presente delibera:
  X - è stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4°, D.L.vo 267/2000)

Laureana di Borrello lì 28/06/2022

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Giuseppe Calogero

Della su estesa deliberazione viene, in data odierna:

- Disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio, on-line per giorni 15 consecutivi
- Trasmessa in elenco ai capigruppo

Laureana di Borrello 01/07/2022

L'addetto all'Albo
F.to Antonio Impusino

E' Copia Conforme all'Originale
Laureana di Borrello 01/07/2022

F.to Alfredo Cutellè

COMUNE DI LAUREANA DI BORRELLO

89023 CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

☏ Tel 0966 906111 / 906115 – PEC: protocollo.laureanadiborrello@asmepec.it

Partita IVA 00276000809 - Codice Fiscale 94000460801

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) TRIENNIO 2022-2024

ai sensi dell'art. 48 del D. Igs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005 n. 246" e s.m.l

Approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 44 del 28/06/2022

Normativa di riferimento

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”, art. 48;

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;

D.lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246”;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;

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”;

D.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni interna di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”;

PREMESSA

L'art.48 del dlgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede chele amministrazioni pubbliche predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, per la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

A seguito dell'istituzione dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (L. n. 183/2010, art.21), il compito di redigere tali piani spetta ai C.U.G. Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell’ambito delle iniziative promosse dal Comune di **LAUREANA DI BORRELLO** per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale,

culturale e civile o in ogni altro campo. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Il Comune di **LAUREANA DI BORRELLO** assolve a compiti propositivi, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e cercando di garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua e inoltre assolve a compiti di verifica dei risultati delle stesse azioni positive.

***La situazione del Comune di* LAUREANA DI BORRELLO**

La continua ridefinizione del contesto normativo di riferimento, che ha inciso particolarmente sulle politiche di gestione del personale sia in termini di valutazione della produttività lavorativa (D.Lgs. 150/2009), sia in termini di prospettive di carriera, il blocco delle retribuzioni, l'assenza di turn-over e, quindi, di ricambio generazionale, la continua richiesta di servizi di qualità, hanno fortemente influenzato l'organizzazione degli uffici.

Dati del Personale a Tempo Indeterminato, Tempo Pieno, Tempo Parziale

Alla data del 01.01.2022, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato è la seguente:

Ruolo/Categoria	Donne	%	Uomini	%	100%	61,11% 83,33%	TOTALE GEN.
Categoria D tempo pieno	2	50,00%	2	50,00%	4	0	4
Categoria C tempo pieno	1	25,00%	3	75,00%	4	0	4
Categoria C part time	0	0,00%	1	100,00%	0	1	1
Categoria B3 a tempo pieno	1	100,00%	0	0,00%	1	0	1
Categoria B3 part time	0	0,00%	3	100,00%	0	3	3
Categoria B a tempo pieno	0	0,00%	1	100,00%	1	0	1
Categoria B part time	4	44,00%	5	56,00%	0	9	9
Categoria A part time	1	33,00%	2	67,00%	0	3	3
TOTALE	9		17		10	16	26

alla sopra descritta dotazione è da aggiungere: n° 1 Segretario Comunale Capo Uomo

OBIETTIVI ED AZIONI DEL PIANO

Nel corso del triennio il piano delle azioni positive dell'Ente nella definizione degli obiettivi si propone diverse azioni e ispira ai seguenti principi:

- "Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- "Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi e le azioni positive che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

Obiettivo n. 1: garantire un monitoraggio continuo della situazione del personale dell'Ente;

Obiettivo n. 2: favorire politiche di sostegno al lavoro e di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e favorire il benessere organizzativo e lavorativo all'interno dell'Ente;

Obiettivo n. 3: proseguire nella realizzazione di iniziative di formazione interna che, attraverso il potenziamento delle conoscenze e competenze e della condivisione di knowhow e di esperienze tra dipendenti, favoriscano la crescita professionale, apportando anche un maggiore benessere organizzativo;

Obiettivo n. 4: promuovere anche tra il personale la comunicazione, la diffusione delle informazioni e l'educazione sui temi delle pari opportunità tra uomo e donna in collaborazione con l'assessorato competente.

Azione positiva 1 - Tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;

Azione positiva 2 - Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;

Azione positiva 3 - Organizzare iniziative di formazione ed aggiornamento su tematiche relative all'area amministrativa e all'area tecnico-informatica per quanto attiene in particolare l'utilizzo di nuovi strumenti informatici e procedure in dotazione all'Ente.

Azione positiva 4 - Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché si favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e si tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.

Azione positiva 5 - Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Azione positiva 6 - Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

Azione positiva 7 - Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze dell'uomo e della donna all'interno dell'organizzazione.

Azione positiva 8 - Proseguire nel favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità.

Azione positiva 9 - Ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti, introducendo un nuovo elemento di contrasto al disagio lavorativo con la valutazione del rischio legato allo stress lavoro-correlato.

Azione positiva 10 - Garantire il continuo aggiornamento del sito WEB dedicato alle Pari Opportunità al fine di divulgare l'attività dell'amministrazione comunale ai dipendenti ed ad altre realtà esterne.

Azione positiva 11 - Continuare a condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella nostra società e sensibilizzare sul problema della violenza sulle donne.

Azione positiva 12 - *Formazione*

Intervento: Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute e difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi.

Azione positiva 13 - *Benessere Organizzativo*

Intervento: Chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro, rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti; adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente.
Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate: il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.
Sviluppo del progetto "staffetta": previsione di un percorso per coinvolgere i lavoratori più "anziani" favorendo il passaggio di consegne del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo che spesso rischia di essere disperso (anche nell'ottica di "sostenere" e valorizzare il ruolo all'interno dell'organizzazione delle/dei lavoratrici/lavoratori ai quali è stata posticipata l'uscita dal lavoro).
Favorire un ambiente di lavoro cordiale e accogliente al fine di ridurre i contrasti e la conflittualità interpersonale.

Azione positiva 14 - *Conciliazione tempi lavoro/famiglia*

Intervento: Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale concordando con il proprio dirigente un orario di lavoro flessibile. Diffusione massima delle informazioni connesse alla finizione dei permessi, congedi e aspettative previste contrattualmente.
Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la finizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.
Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.

Azione positiva 15 - *Pari Opportunità*

Intervento: L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.
Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di LAUREANA DI BORRELLO valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi; assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.
L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano e gli obiettivi e le azioni positive in esso contenuti hanno durata triennale.

Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, al Consigliere alle Pari Opportunità territorialmente competente, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, con invito ai Responsabili di Servizio a dare attuazione a quanto ivi previsto.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.