



COPIADI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2021/2023

L'anno **duemilaventuno** il giorno **venticinque** del mese di **gennaio** alle ore **18:00** nella sala delle adunanze della Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza **Edoardo CALO'** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	CALO' EDOARDO	Si	
Assessore	FUSO MASSIMO	Si	
Assessore	COLAZZO RITA	Si	

Totale Presenti: **3**

Totale Assenti: **0**

Partecipa il Segretario Comunale **Dott. Giuseppe BORGIA**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare in merito alla proposta di cui all'oggetto, in relazione alla quale sono stati espressi i pareri allegati.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 (*"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28.11.2005 n. 246"*), ai sensi del quale le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici 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;

CONSIDERATO che detti piani di azioni positive, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Visto il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 15/10/2020;

VISTA la Direttiva 23.05.2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministero per le Pari Opportunità del 23.5.2007;

VISTO l'articolo 19 del CCNL 14.9.2000 avente ad oggetto "Pari opportunità";

RITENUTO di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023, predisposto dall'Ufficio personale ed allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO lo Statuto comunale vigente;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000 – *Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali*;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario e dato atto che non è necessario il parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio del Comune, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e forme di legge

DELIBERA

per le motivazioni riportate in premessa che si intendono integralmente riconosciute, richiamate e trascritte nel presente dispositivo,

Di approvare il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023", redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246" ed allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo e che nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni di problemi incontrati da parte del Personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e condiviso;

Di trasmettere il presente provvedimento: a) alla Consigliera di parità territorialmente competente; b) alle OO.SS. ed alla R.S.U.;

di incaricare la Responsabile del Settore Economico-finanziario e socio-culturale dott.ssa Daniela Perrone per l'esecuzione di tutti gli adempimenti e le attività consequenziali alla presente deliberazione;

Di pubblicare il presente piano sul sito internet istituzionale del Comune nella Sezione *Amministrazione Trasparente*;

Di trasmettere copia della presente deliberazione al RSU ed alle Organizzazioni sindacali;

Di comunicare ai capigruppo consiliari l'oggetto della presente deliberazione a norma dell'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

di dichiarare la presente deliberazione, con separata analoga votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, vista l'urgenza di provvedere in merito.

1. PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

2. OBIETTIVI

In ossequio all'obbligo normativo innanzi richiamato, con il presente Piano il Comune di Zollino intende perseguire i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 4. Garantire l'uguaglianza sostanziale nella formazione e nell'aggiornamento professionale.

Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 7. Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

3. SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

Azione 1 Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- **Azione 1.1)** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.

Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.

Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Azione 6. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una discreta rappresentanza dei due sessi.

La situazione del personale in servizio a tempo indeterminato, infatti, è la seguente:

Lavoratori	Cat.D	Cat.C	Cat.B	Cat.A	Totale
Donne	0	0	0	0	0
Uomini	0	0	2	1	3

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative) a tempo determinato:

Donne: n. 1

Uomini: n. 2

Lavoratori a tempo determinato n. 3 uomini categoria C

R.S.U.: n. 1 uomo

I livelli dirigenziali sono così rappresentati:

Segretario Comunale: n. 1 uomo in servizio di reggenza a scavalco

Si prende atto tendenzialmente della presenza femminile nel servizio economico / finanziario.

4. Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

5. Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Zollino. 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.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2021/2023

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Servizio interessato attesta, ai sensi dell'articolo 147-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del relativo *Regolamento comunale sui controlli interni*, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare.

Esprime parere: **Favorevole**

Data: **25/01/2021**

Responsabile Settore 2 - Economico Finanziario

f.to PERRONE DANIELA

Deliberazione n° **6** del **25/01/2021**

Letto ed approvato, viene sottoscritto

IL PRESIDENTE
Edoardo CALO'

IL SEGRETARIO
Dott. Giuseppe BORGIA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto:

- E' pubblicato all'albo online il **27/01/2021** al n. **60** per rimanerci quindici giorni consecutivi, fino al **11/02/2021** come prescritto dall'art. 124, comma 1, D.Lgs 267/2000;

- L'atto è stato dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

IL MESSO COMUNALE
CALO' GIUSEPPE

IL SEGRETARIO