



COMUNE DI NOCERA TERINESE

(PROVINCIA DI CATANZARO)

COPIA

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N.09	OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) – Triennio 2019-2021. Approvazione
Del 08.03.2019	

L'anno Duemiladiciannove, il giorno otto mese di Marzo alle ore 11,00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, il Commissario Straordinario, Dott.ssa Anna Maria Famiglietti, con l'assistenza del Segretario Comunale dott.ssa Giuseppina Ferrucci, ha adottato la deliberazione in oggetto.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA MUNICIPALE

VISTO il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198 “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che a norma dell'art.6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo 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 la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”.

RICHIAMATO l'art.48 del predetto decreto 198, che testualmente prevede:

“ 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.

Resta fermo quanto disposto dall'art.57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”.

VISTA *la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;*

VISTO *l'art.21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1,7 e 57 del D.lgs. 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;*

VISTA *la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;*

RITENUTO *dover provvedere all'adozione del piano triennale 2019-2021 delle azioni positive previsto dall'art.48 del d.lgs. 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;*

VISTO *l'art.42 del d.lgs. 11/4/2006, n. 198 “ Adozioni e finalità delle azioni positive”;*

VISTO *il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;*

VISTO *l'art.48 del TUEL 18 agosto 2000, n.267;*

ACQUISITO *il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art.49 del d.lgs. 267/2000;*

DELIBERA

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

- 1. APPROVARE ai sensi dell'art.48 comma 1 del d.lgs. 198 dell'11/4/2006 l'allegato piano delle azioni positive- triennio 2019-2021;*
- 2. TRASMETTERE la presente deliberazione alle OO.SS. alla RR.SS.UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di parità.*
- 3. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.*

*Il Segretario Comunale
f.to dott.ssa Giuseppina Ferrucci*

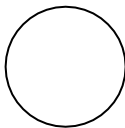
*Il Commissario Straordinario
f.to dott.ssa Anna Maria Famiglietti*

Approvato e sottoscritto

► **Il Presidente**

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO.

f.to d.ssa Anna Maria Famiglietti



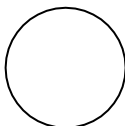
► **Il Segretario Comunale**

F.to D.ssa Giuseppina Ferrucci

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Data 13.03.2019



Il Responsabile

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

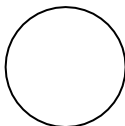
è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

☐ è divenuta esecutiva il _____, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Data

13.03.2019



► **Il Segretario Comunale**

f.to d.ssa Giuseppina Ferrucci

È copia conforme all'originale

Il Segretario Comunale

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-2021

(Art.48, comma1, d.lgs. 11/04/2006, n. 198)

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 non generali, ma 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 indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Nocera Terinese, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento 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.

ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2018

La dotazione organica del Comune di Nocera Terinese prevede complessivamente n.30 posti suddivisi in 3 Settori.

Al 31.12.2018 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2018 n.30 di cui donne n. 9 e uomini n. 21 così suddivisi:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	//	3	5	1	9	30 %
Uomini	//	7	5	9	21	70 %
Totale	//	10	10	10	30	

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:

Il Segretario comunale (donna)

N: 11 LSU / LPU contrattualizzati fino al 30/04/2019 di cui donne n.6 e uomini n.5;

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio-titolari di posizioni organizzative- ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art.107 del D.lgs. 267/2000 risultano essere:

Donne categoria C n. / – Uomini categoria C n. 1.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

AZIONI POSITIVE

- *Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.*
- *Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.*
- *Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.*
- *Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.*
- *Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.*
- *Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.*
- *Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.*

- *Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.*
- *Costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4.11.2010, art.21.*

DURATA

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. E' pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO.SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.