

COMUNE di CARFIZZI  
Bashkia e Karficit  
Provincia di Crotone - Provinça e Kutronit

**DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA MUNICIPALE**  
**N. 95 DEL 24/12/2019**

<b>OGGETTO</b>	<b>APPROVAZIONE “PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022” AI SENSI DELL’ART. 48 DEL D. LGS N. 198/2006.</b>
----------------	---

L'anno duemiladiciannove (2019), il giorno ventiquattro 24, del mese di dicembre, alle ore 08:46 e seguenti, nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Vice Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza il Vice Sindaco Guglielmo Gatto. Sono rispettivamente presenti ed assenti al momento della deliberazione sull'argomento all'o.d.g. i Sigg. Assessori:

N. Ord.	Componenti in carica	Carica ricoperta	Presenti	Assenti
1	Mario Antonio Amato	Sindaco		X
2	Guglielmo Gatto	Vicesindaco	X	
3	Lino Amoroso	Assessore	X	
<b>TOTALE</b>			<b>2</b>	<b>1</b>

Partecipa, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 17, comma 68, lettera a), della Legge 15 maggio 1997, n. 127, il Segretario Comunale Dott.ssa Simona Angela Giuliana.

Il Vice Sindaco, constatata la presenza del numero legale, pone in discussione l'argomento di cui all'oggetto.

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Premesso che:**

- l'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006 - "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246*" - prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre 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 mirano a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;

**Considerato che** il Comune di Carfizzi orienta la propria attività al perseguimento del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e ciò anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

**Ritenuto** di dover procedere ad adottare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022 quale strumento di programmazione funzionale a consentire il raggiungimento degli obiettivi di *pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*;

**Visto** il Piano delle Azioni Positive allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

**Acquisito** il parere favorevole di regolarità tecnica di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 che si allega al presente atto per formarne parte integrante ed essenziale;

**Visto** il D. Lgs n. 267/2000;

**Visto** il D.Lgs n. 198/2006;

**Visto** il D.Lgs n. 165/2001;

**Visto** lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

#### **DELIBERA**

- 1. Di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2. Di approvare** il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 3. Di demandare** al Responsabile dell'Area Amministrativa gli adempimenti conseguenti al presente deliberato ivi compresa la trasmissione, per opportuna conoscenza, di copia del Piano alla Consigliera di parità della Provincia di Crotone ed alle OOSS ed al RSU;
- 4. Di comunicare** il presente provvedimento ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione dello stesso;

Successivamente,

la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con voti unanimi espressi in forma palese per alzata di mano;

#### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

COMUNE di CARFIZZI

Bashkia e Karficit

*Provincia di Crotona - Provinça e Kutronit*

**Piano Triennale delle azioni positive in materia  
di pari opportunità  
Anni 2020 - 2022**

Approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 35

del 24/12/2019

## **Sommario**

Premessa

Monitoraggio dell'organico

Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022

Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Promozione della flessibilità oraria

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia

- A. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
- B. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere
- C. Reinserimento lavorativo
- D. Sviluppo di carriera e professionalità
- E. Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dell'Amministrazione
- F. Informazione

Tempi di attuazione e durata

## PREMESSA

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” riunisce ed ordina in un unico testo unico tutta la normativa nazionale volta a contrastare le discriminazioni tra i generi e ciò in attuazione del principio di uguaglianza sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

L’art. 48 prevede, in particolare, che le Amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa, le azioni positive sono misure funzionali a promuovere e consentire l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;

Il presente Piano è elaborato dal Responsabile dell’Area Finanziaria e del Personale a cui sono assegnati compiti propositi, consultivi e di verifica.

## MONITORAGGIO DELL’ORGANICO

L’analisi dell’attuale situazione del personale di questo Ente - a tempo indeterminato, determinato ed in convenzione - presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale del Comune di Carfizzi alla data del 23/12/2020

<b>Lavoratori</b>	<b>Segretario Comunale</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>
<b>Donne</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<b>Uomini</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>9</b>

Il contesto del Comune di Carfizzi, come sopra rappresentato, evidenzia una ridotta presenza femminile sotto il profilo numerico all’interno dell’organico dell’Ente oltre che in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente equilibrata.

Il Piano delle Azioni Positive sarà orientato a presidiare l’uguaglianza delle opportunità offerto alle donne e agli uomini nell’ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020/2022

L'Ente, nella definizione delle azioni positive, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, l'Amministrazione del Comune di Carfizzi, per il prossimo triennio, persegue la realizzazione delle seguenti azioni positive tese a promuovere le pari opportunità nell'ambiente di lavoro:

- A.** Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- B.** Promozione della flessibilità oraria.
- C.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.
- D.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- E.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.
- F.** Reinserimento lavorativo.
- G.** Sviluppo di carriera e professionalità.
- H.** Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dell'Amministrazione.
- I.** Informazione.

### **A. Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

L'ente propone di costituire il Comitato unico di garanzia con compiti propositivi, consultivi e di verifica con specifico riguardo all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni e ciò a garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

### **B. Promozione della flessibilità oraria**

L'amministrazione si impegna a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e della flessibilità dell'orario.

L'Amministrazione troverà, laddove se ne manifesti la necessità e nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze proprie e le richieste dei dipendenti, oltre che delle norme vigenti in materia, una soluzione che permetta ai lavoratori ed alle lavoratrici di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche al fine di consentire la continuità dei percorsi professionali intrapresi da ciascun dipendente.

**C. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.**

Il Comune si impegna garantire le pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere.

**D. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro.

**E. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.**

Il Comune di Carfizzi si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

**F. Reinserimento lavorativo.**

L'Amministrazione presterà particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale rimasto assente per lungo tempo a vario titolo, prevedendo un periodo di affiancamento o la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad livello costante.

**G. Sviluppo di carriera e professionalità.**

L'Amministrazione si impegna a favorire professionalità e carriera dei lavoratori e delle lavoratrici senza alcuna discriminazione. Dando attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, promuove il merito e il

miglioramento della performance individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche.

#### **H. Composizione delle Commissioni, dei Comitati e di altri eventuali gruppi di lavoro costituiti dell'Amministrazione.**

L'Amministrazione si impegna ad assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezione, nonché in tutti gli altri eventuali organismi e gruppi di lavoro istituiti dall'Ente, la pari rappresentanza di uomini e donne.

#### **I. Informazione.**

L'Amministrazione si impegna a promuovere e diffondere le informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

#### **Tempi di attuazione e durata**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2020 – 2022.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni a problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza del Piano, ad un adeguato aggiornamento

Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Sarà inoltre trasmesso alla Consigliera di parità territorialmente competente e reso disponibile in rete per tutte le dipendenti e tutti i dipendenti del Comune di Carfizzi.

**OGGETTO**

**APPROVAZIONE “PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2020-2022” AI SENSI DELL’ART. 48 DEL D. LGS N. 198/2006.**

**PARERI DI CUI ALL’ART. 49 DEL D.LGS. 18/8/2000, N.267**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile dell’Area Finanziaria e Personale attesta, ai sensi dell’articolo 147-bis, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, 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.

Data, 23/12/2019

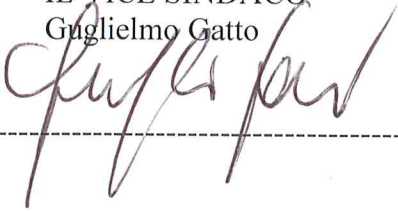
Il Responsabile dell’Area Finanziaria e Personale

Rag. Gennaro De Fazio Aversa



La presente deliberazione si compone di n.     pagine, e n. [     ] allegati. Del che si è redatto il presente verbale che letto e confermato, viene sottoscritto.

IL VICE SINDACO  
Guglielmo Gatto



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Simona Angela Giuliana



RELATA DI PUBBLICAZIONE

N. 117/2020

Si attesta che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio on-line sul sito istituzionale [www.comune.carfizzi.kr.it](http://www.comune.carfizzi.kr.it) di questo Comune il 26.03.2020 per restarvi 15 gg.consecutivi (art. 124 del D.lgs n.267/2000).

Dalla Residenza Municipale, li 26.03.2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO/IL SEGRETARIO COMUNALE



INVIO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari (art.125 del D.lgs n.267/2000) con nota prot. n. 643 del 26.03.2020

Dalla Residenza Municipale, li 26.03.2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO/IL SEGRETARIO COMUNALE



ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

- è divenuta esecutiva perché:

( X ) Dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 comma 4 – D.Lgs. n.267/2000)

( ) Decorsi gg. 10 dall'inizio della pubblicazione, (art.134 comma 3 – D.Lgs. n.267/2000)

Dalla Residenza Municipale, li 26.03.2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO/IL SEGRETARIO COMUNALE



- la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal             il             senza opposizioni e reclami;

Dalla Residenza Municipale, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO/IL SEGRETARIO COMUNALE