COMUNE DI CINQUEFRONDI

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023

(ART. 48 D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA")

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive viene adottato nell'ambito delle finalità espresse dal Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*", ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazioni di pari opportunità.

Nell'organizzazione del Comune di Cinquefrondi è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2018, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Personale dipendente a tempo indeterminato	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Uomini	4	6	13	10	33
Donne	2	1	7	0	10
TOTALE	6	7	20	10	43

I Responsabili di Ripartizione in servizio, cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000, sono tre uomini ed una donna.

OBIETTIVI

Preso atto che non è stato rinnovato nell'anno 2021 il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. C.U.G.), il principale obiettivo che l'Amministrazione Comunale si

propone di perseguire nell'arco dell'anno 2021 è attivare la procedura per il rinnovo di tale Comitato, istituito con deliberazione GC n. 21 del 27/02/2012 e con successiva determinazione del Responsabile della II Ripartizione n. 80 del 09/04/2013, il cui incarico quadriennale risulta ormai scaduto.
Ulteriori obiettivi da perseguire nel corso del triennio di validità del presente piano possono essere così riassunti:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale qualora le medesime siano consentite dalla normativa vigente;
- Garantire il rispetto delle pari opportunità in occasione delle progressioni economiche orizzontali;
- In occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile;
- Promuovere parità di accesso ai corsi di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Favorire l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;
- In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o 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;
- Redazione di bandi di concorso e/o 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;
- Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e 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 detto sopra con quelle formative/professionali;

- 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 – titolare di posizione organizzativa o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- 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 forme di flessibilità oraria per periodo di tempo limitati.

DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

1. Di **Approvare**, ai sensi ai dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. Di **Trasmettere** la presente deliberazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL 21/05/2018, alla R.S.U. alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità;
3. Di **Dichiarare** la presente deliberazione, con successiva e separata unanime votazione favorevole, stante l'urgenza, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA	PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE
Si esprime parere **FAVOREVOLE** IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO Dr. Vincenzo Macrì	Si esprime parere **FAVOREVOLE** IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RAGIONERIA Dr. Vincenzo Macrì

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO – PRESIDENTE
Avv Michele Conia

IL SEGRETARIO
Dott.ssa Maria Alati

Della su estesa deliberazione in data odierna viene:

disposta la pubblicazione all'albo Pretorio per 15 gg. Consecutivi, Reg. n° 1128 del - 1 LUG. 2021

trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, Prot. n° 8178 del - 1 LUG. 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Maria Alati)

ORIGINALE

Il sottoscritto Responsabile della I Ripartizione, visti gli atti d'Ufficio, **A T T E S T A** che la su estesa deliberazione:

E' stata pubblicata all'Albo Pretorio, giusta attestazione del Messo Comunale, per 15 giorni consecutivi, senza opposizioni;

E' stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari;

E' divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 , comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000;

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'Art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

Lì, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dr. Domenico Aldo Bellocco