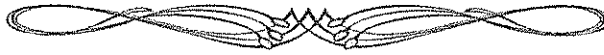


CITTÀ DI ROSARNO

- Provincia di REGGIO CALABRIA -



DELIBERAZIONE N° 59

DEL 28 OTTOBRE 2015

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL
COMMISSARIO PREFETTIZIO
CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015/2017.

L'anno duemilaquindici il giorno ventotto del mese di ottobre alle ore 09:45, nella residenza municipale:

IL COMMISSARIO PREFETTIZIO

Dott. ROMANO Filippo

Nominato con decreto Prot. n. 54554/Area II del 05/06/2015.

Assistito dal Segretario Generale: Dott.ssa ALATI Maria.

//=====//



Premesso che con decreto del Prefetto della Provincia di Reggio Calabria n. 54554/Area II del 05.06.2015, a seguito di avvio della procedura di scioglimento del Consiglio Comunale di Rosarno ai sensi dell'art. 141, comma 1, lett. b) n. 3 del D. Lgs. n.267/2000, è stato sospeso l'organo consiliare e nominato il sottoscritto Vice Prefetto, Dott. Filippo Romano, Commissario prefettizio per la provvisoria gestione e amministrazione dell'Ente, con attribuzione al medesimo dei poteri spettanti al Sindaco, alla Giunta ed al Consiglio Comunale;

Considerato che:

- il D. Lgs. n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- La Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Rilevato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs.30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Dato atto che, in attuazione di quanto previsto dall'art. 21 della Legge 04.11.2010, a norma del quale "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno ... il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...", e dalla Direttiva del 4 marzo 2011 contenente 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", con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 13.03.2012 è stato istituito il CUG (comitato unico di garanzia per le pari opportunità);

Che con successiva determinazione n. 27 del 13.03.2013 del competente Responsabile, in esecuzione del sopra richiamato atto deliberativo, è stato nominato il predetto Comitato;

Visto l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio senza nuovi o maggiori oneri;

Ritenuto necessario procedere all'approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2015-2017, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente;

Vista la bozza del piano delle azioni positive per il triennio 2015/2017 predisposta dal Segretario generale e ritenutola meritevole di approvazione (Allegato n. 1);

Richiamato, l'art. 19 "Pari opportunità" del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 14/09/2000;

Ritenuto dover procedere ad informare le organizzazioni sindacali sull'adozione del piano;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

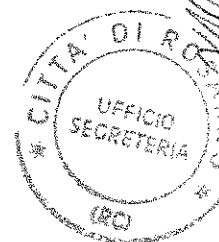
Acquisito il solo parere di regolarità tecnica reso dal Segretario generale, ai sensi dell'art. 49 del D.

Lgs. 18.08.2000, n. 267, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (Allegato n. 2);

DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;

1. Di adottare il Piano delle Azioni Positive - triennio 2015/2017 -, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/06, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.
2. Di stabilire che il piano delle azioni positive venga trasmesso alla Regione Calabria, Ufficio competente alle pari opportunità.
3. Di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti, nonché al Nucleo di Valutazione.
4. Di pubblicare la presente sul Sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione Amministrazione trasparente.
5. Di dichiarare la presente deliberazione, con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015-2017

I principali riferimenti normativi e contrattuali

- 1) DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO n. 2006/54/CE del 5 luglio 2006 relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- 2) Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- 3) DIRETTIVA DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";
- 4) La disciplina contrattuale nazionale e decentrata per il personale.



Il Piano Azioni Positive

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che individua obiettivi e risultati per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il comune di Rosarno ha una notevole presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare all'attivazione delle misure necessarie per promuovere le

reali pari opportunità tra uomini e donne. Per questo motivo è stato predisposto il presente Piano triennale di azioni positive per il periodo 2015/2017.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce quindi, l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

L'organizzazione del Comune di Rosarno vede, come già evidenziato, una forte presenza femminile, per questo è necessario, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace. Anche i componenti del Comitato Unico di Garanzia potranno fornire elementi per l'attivazione degli strumenti che mirano al raggiungimento della piena parità tra lavoratore e lavoratrici.

Premessa

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

Lavoratori	Cat A	Cat B	Cat C	Cat D	totale
Donne	0	3	8	2	13
Uomini	6	12	23	4	45
totale	6	15	31	6	58



IL SEGRETARIO GENERALE DEL COMUNE È DONNA

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di U.O.C. ", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

<i>Lavoratori con funzioni di responsabilità</i>	<i>donne</i>	<i>uomini</i>	<i>totale</i>
numero	1	5	6

Si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, in quanto sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Piano di formazione annuale

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di U.O.C. tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che invia il piano di formazione annuale dell'Ente alla società che gestisce la formazione del personale.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese di trasferta.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'ufficio personale.

Obiettivi del Piano

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate:

- predisposizione Codice condotta contro le molestie sessuali;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- flessibilità orario;
- disciplina part-time.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Comitato Unico di Garanzia

Al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili, ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione di lavoro, la formazione, la motivazione e la predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale, il Comitato UNICO di Garanzia predisporrà un piano di azioni da attuare;

Codice di condotta contro le molestie sessuali

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, sarà predisposto un Codice di condotta da adottare contro le molestie sessuali.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili di part-time sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. e le graduatorie sono pubbliche e aperte a tutti. L'ufficio del personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Indagine conoscitiva sui bisogni del personale

E' prevista la realizzazione di un' indagine conoscitiva sui bisogni del personale.

Sarà predisposto apposito questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità. Il Comitato Unico di Garanzia provvederà all'analisi dei dati.

Uffici coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti le seguenti U.O.C. :

- U.O.C. PERSONALE.

Durata del Piano

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento adeguato e condiviso.



DELIBERA NEL C.P. CON POTERI DELLA GIUNTA N°59 DEL 28/10/2015 - ALLEGATO N°2 =



CITTÀ DI ROSARNO

(Provincia di Reggio Calabria)

VIALE DELLA PACE - 89025 ROSARNO

TEL. 0966/7101 FAX 0966/780042

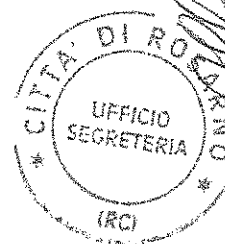
WWW.COMUNE.ROSARNO.RC.IT

OGGETTO: Approvazione triennale piano delle azioni positive 2015/2017

Parere in ordine alla regolarità tecnica

Rosarno, li 28/10/2015

Il Segretario generale



Il presente verbale, adottato con i poteri della Giunta, avente il numero 59/2015, viene letto, approvato e sottoscritto per come segue.

IL COMMISSARIO PREFETTIZIO
(F.to Dott. Filippo ROMANO)

IL SEGRETARIO GENERALE
(F.to Dott.ssa Maria ALATI)

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITÀ

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

ROSARNO 3.0 OTT. 2015

IL SEGRETARIO GENERALE
(F.to Dott.ssa Maria ALATI)

È copia conforme all'originale esistente presso questo Ufficio di Segreteria, composta da n° 10 (dieci) pagine, in carta semplice, per uso amministrativo.

ROSARNO 03 NOV. 2015



UFFICIO DI SEGreteria

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE ALBO ON-LINE.

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line in data odierna e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n° 267/2000.

ROSARNO 03 NOV. 2015



L'IMPIEGATO INCARICATO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La suestesa deliberazione:

- Dichiarata immediatamente eseguibile è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune dal _____ al _____ e non sono pervenuti reclami.
- È divenuta esecutiva perché sono decorsi giorni dieci dalla data di inizio della pubblicazione dal _____ e non sono pervenuti reclami.

ROSARNO _____

IL SEGRETARIO GENERALE