

COPIA

ATTO N. 21

DEL: 27/03/2024



## COMUNE DI SAN VITO SULLO IONIO

PROVINCIA DI CATANZARO

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: *Piano azioni positive triennio 2024/2026 ex Art. 48 D.LGS N. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".*

L'anno duemilaventiquattro il giorno ventisette del mese di marzo alle ore 16:45 nella residenza Municipale, si è riunita la Giunta Municipale, con la presenza dei Signori:

			PRESENTE - ASSENTE	
1. TINO	Antonio	SINDACO	NO	SI
2. PROCOPIO	Maria Rosaria	Assessore	SI	
3. STAGLIANO'	Alessandro	Assessore	SI	

---

Presenti n. 2

Assenti n. 1

Assiste il Segretario Comunale Dr. Vincenzo PRENESTINI

Il Vicesindaco – Presidente, constato il numero legale degli intervenuti:

- Visto il T.U. n. 267 del 18.08.2000;
- Vista la legge 15.05.1997, n. 127;

DICHIARA APERTA LA RIUNIONE ED INVITA A DELIBERARE SULL'OGGETTO SOPRA INDICATO:

## LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” 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;

VISTO l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita:

*“ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, 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 sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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.”*

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

CONSIDERATO 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;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

DATO ATTO che:

- con delibera G.C. n. 11/2017 è stato costituito il C.U.G.;
- con delibera G.C. n. 30/2017 è stato approvato il regolamento interno per la gestione ed il funzionamento del succitato organo;

PRESA VISIONE del documento Piano azioni positive per il triennio 2024/2026 proposto dal C.U.G.;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

VISTI:

- il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, dal solo Segretario comunale;
- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;

Con votazione unanime favorevole

### **DELIBERA**

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

1. DI APPROVARE per il triennio 2024/2026 il Piano delle azioni positive, (cd. P.A.P.), redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che viene allegato alla presente;
2. DI DARE mandato al Responsabile del Servizio Affari Generali, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;
3. DI DARE ATTO che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza".
4. DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4.

IL PRESIDENTE  
Vice Sindaco  
F.to Maria Rosaria

IL SEGRETARIO  
F.to Dr. Vincenzo PRENESTINI

---

PARERE FAVOREVOLE  
Regolarità Tecnica  
Il Segretario Comunale  
F.to Vincenzo Prenestini

PARERE FAVOREVOLE  
Regolarità Contabile

PARERE FAVOREVOLE  
Copertura Finanziaria

---

Il sottoscritto Segretario Comunale Visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

- Che la presente deliberazione:  
E' stata affissa a questo Albo pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal 04.04.2024 come prescritto dall'art. 124, comma 1, del T.U. n. 267/2000;  
E' stata comunicata con lettera prot. n. 2770 del 04.04.2024 ai Sigg. Capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 124 del T.U. n. 267/2000;
- Che la presente è divenuta esecutiva: 27.03.2024
  - decorsi 10 gg. Dalla data di pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio di controllo;
  - perché dichiarata immediatamente esecutiva

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr. Vincenzo PRENESTINI

---

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr. Vincenzo PRENESTINI

Allegato alla delibera G.C. n. 21 del 27 .03.2024

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024/2026 EX ART. 48 D.LGS. N. 198/2006  
“CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA’ TRA UOMO E DONNA”

PREMESSA

Nell’ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni ( D.lgs. n.196/2000, n. 165/2001 e 198/2006) 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, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024.

Con delibera G.C. n. 11/2017 è stato costituito il CUG;

Con delibera G.C. n. 30/2017 è stato approvato il Regolamento interno per la gestione ed il funzionamento del CUG;

Che il CUG ha proposto il sottoelencato Piano triennale 2024/2026:

Nell’organizzazione del Comune di San Vito sullo Ionio è presente la componente femminile;

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 odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Area dei Funzionari ed E.Q	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	Totale
Uomini		1	3	1	5
Donne		3			3
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

OBIETTIVI: Gli obiettivi che l’Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell’arco del triennio sono:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Promuovere al pari, opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- Facilitare 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 di Servizio 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 tempi limitati.

#### DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

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

Il Segretario Comunale  
F.to Dr. Vincenzo Prenestini

Il presidente del CUG  
F.to Roberto Bilotta