



COMUNE DI CERZETO

(Provincia Cosenza)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE</b>  N° 43 Del 11.05.2021	<b>Originale</b>
--	------------------

OGGETTO

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021/2023

L'anno duemilaventuno , il giorno undici , del mese di maggio , alle ore 13:15, nella residenza comunale, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i Signori:

		Presente	Assente
1)	Giuseppe Rizzo	Sindaco-Presidente	X
2)	Silvio Geraldo Cascardo	Assessore-Vicesindaco	X
3)	Espedito Sangermano	Assessore	X

**Assiste, ai sensi di legge, il Segretario Comunale Dott.ssa Giovanna Spataro  
Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione  
ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.**

**Si da atto del rispetto dei D.P.I. e delle misure anti Covid 2019**

## IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

**Premesso** che, in esecuzione alle disposizioni 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”, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani d’azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

**Preso atto**, in particolare dell’art. 48 del citato D.lgs. n. 198/2006 ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5);

**Vista** la direttiva 23 maggio 2007 “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, la quale richiama le Amministrazioni di dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

**Dato atto** che in caso di mancato adempimento, il succitato D.Lgs. 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;

**Considerato** che l’adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, ma uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**Accertato** che il presente atto deliberativo non comporta alcun onere economico a carico dell’Ente;

### Visti:

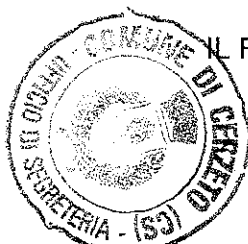
- il Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

**Dato atto** che il sottoscritto responsabile proponente ha rilasciato parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell’ art. 49 del D.Lg. 267/2000 TUEL;

## PROPONE

1. La narrativa che precede, interamente confermata, forma parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. Di approvare il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2021/2023, redatto ai sensi dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. A);

3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. Di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "trasparenza", e che ne verrà data informazione alle organizzazioni sindacali.



IL RESPONSABILE AMMINISTRATIVO

Dott. Silvio Geraldo Cascardo

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta in oggetto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del settore interessato;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

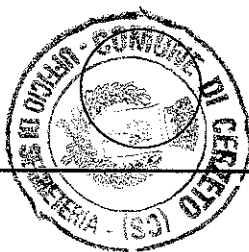
#### DELIBERA

1. Di approvare, come approva, la proposta di deliberazione riportata in premessa che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui espressamente richiamata, confermata e trascritta.

Approvato e sottoscritto

► Il Sindaco

Arch. Giuseppe Rizzo.



► Il Segretario Comunale

Dott.ssa Giovanna Spataro

*Giovanna Spataro*



## COMUNE DI CERZETO

PROV. DI COSENZA

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

(Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna

a norma della Legge 28.11.2005 n. 246 e s.m.i.")

**PREMESSA GENERALE:** Il D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *"Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, 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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"*

L'art. 8 del D. Lgs. 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

## QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE

L'analisi 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:

<i>Lavoratori</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. A</i>	<i>TOTALE</i>
Uomini	1	3	4		8
Donne	1				1
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		<b>9</b>

La situazione organica di cui sopra per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali 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</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>
Segretario	1	0
Responsabile di Settore	1	1
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

### RIFERIMENTI LEGISLATIVI –

- D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57 e ss.mm. di cui al D. Lgs. 75/2017;
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.
- Direttiva del Ministro della P.A. n° 2/2019 su Pari Opportunità e Comitati di garanzia nelle P.A.;

## **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio il Comune di Cerzeto intende realizzare i seguenti obiettivi:

- 1- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- 2- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- 3- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.
- 4 -Facilitare le forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio
- 5- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sul tema delle pari opportunità.

### **Obiettivo n. 1-AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO**

Il Comune di Cerzeto si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali,
- casi di mobbing;
- atteggiamenti mirati ad avvilire 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 rispettare, con la massima tempestività, e conformemente a quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 5/10/2001, il Codice di comportamento per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

### **Obiettivo n. 2-AMBITO D'AZIONE: ASSUNZIONI**

Il Comune si impegna ad assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente.

Il Comune si impegna altresì ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nella selezione, l'uno o l'altro sesso; in caso di parità tra candidato donna e candidato uomo la scelta avverrà con l'applicazione dei criteri di preferenza e precedenza fissati dalla legge e mai in base al sesso.

Nei casi in cui siano richiesti 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.

### **Obiettivo n. 3 - AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE**

Il Comune dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore consentendo la uguale possibilità, per le donne lavoratrici e per gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione.

Il Comune promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazione. Nelle esigenze di ogni settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche.

I piani di formazione annuali riguardano in linea di massima tutto il personale dipendente. Tali piani dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi ed altro tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

### **Obiettivo n.4 - AMBITO DI AZIONE :FACILITARE LE FORME DI FLESSIBILITÀ ORARIA FINALIZZATE AL SUPERAMENTO DI SPECIFICHE SITUAZIONI DI DISAGIO**

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari .

Il Comune continuerà a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze , le condizioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell' organizzazione, ponendo al centro l' attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

### **Obiettivo n.5 - AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

Il Comune si impegna a favorire la condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.).

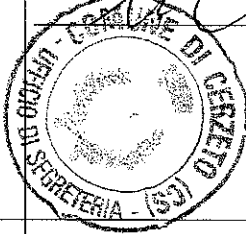
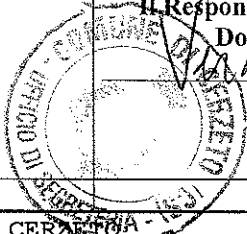
Il Comune si impegna alla diffusione interna delle informazioni e dei risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito *internet*) o eventualmente incontri di informazioni/sensibilizzazione previsti *ad hoc*.

### **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale.

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

PARERI

<p>Parere sulla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 - comma 1°- del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>Parere Favorevole</i> <input type="checkbox"/> <i>Parere Contrario</i></p> <p>Cerzeto addì 11.05.2021</p>	<p>Il Responsabile del Settore Amministrativo Dott. Silvio Gerardo Cascardo</p> 
<p>Parere sulla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 - comma 1°- del Dec. Lgs. 18 agosto 2000, n.267</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> <i>Parere Favorevole</i> <input type="checkbox"/> <i>Parere Contrario</i></p> <p>Cerzeto addì 11.05.2021</p>	<p>Il Responsabile del Settore Finanziario Dott.ssa Verina Melicchio</p> 
<p style="text-align: center;">COMUNE DI CERZETO</p> <p>Il sottoscritto Il Responsabile del settore Amministrativo, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:</p> <p>(x)-è stata affissa all'Albo Pretorio in data <u>12/8/21</u> con il n° <u>461</u> e vi rimarrà per <b>15</b> giorni consecutivi;</p> <p>(x)-è stata comunicata ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari con nota n° <u>3932</u> del <u>12.08.2021</u></p> <p>(..)-è divenuta esecutiva, essendo decorsi 10 giorni dalla data suindicata di pubblicazione;</p> <p>(x)-è stata dichiarata immediatamente eseguibile dalla Giunta comunale.</p>	

Il Responsabile del Settore Amministrativo

Dott. Silvio Gerardo Cascardo

Cerzeto, li

12/08/2021

