



COMUNE di CURINGA
Provincia di Catanzaro

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 184 del 28/11/2017

OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2018/2020 (ART. 48 DEL D.LGS. DELL' 11/04/2006 N. 198).

L'anno **DUEMILADICIASSETTE**, il giorno **ventotto** del mese di **novembre** , alle ore **10,30** nella sala delle riunioni, ubicata nella Sede Comunale, sono stati per oggi convocati i componenti della Giunta Comunale.

Sono presenti i signori:

Cognome		Nome	Carica	Presente	Assente
PALLARIA	Ing.	Domenico Maria	Sindaco		X
MAIELLO	D.ssa	Patrizia Giovanna	Vice Sindaco	X	
SERRATORE	Stud. Univ.	Barbara Ornella	Assessore		X
FRIJIA	Per. Agr.	Giuseppe	Assessore	X	
MAIELLO	Geom.	Antonio	Assessore	X	
			Totale	3	2

Partecipa con funzione consultive, referenti, di assistenza giuridico amministrativa e verbalizzazione (art.97, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000) il Segretario Comunale Dott.ssa Mariagrazia Crapella.

Il Vice Sindaco, Dott.ssa Patrizia Giovanna Maiello, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO 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 Piani di 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”*, che 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;

DATO ATTO che, al fine di implementare l’ottemperanza alla normativa sopra citata, in questo Comune è stata istituita la Commissione per le Pari opportunità il cui Regolamento, predisposto dal Segretario Comunale, è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 8 del 10/07/2013;

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 nell’ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle azioni positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n.18 del 09/02/2017, esecutiva ai sensi di legge, contenente il Piano triennale 2017/2019;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione del Piano Azioni Positive per il triennio 2018/2020, rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative dell'Ente;

RAVVISATA, altresì, la necessità di procedere alla costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia) secondo quanto previsto dall'art.21 della L. 183/2010 e sollecitato a questo Ente dalla Consigliera regionale di Parità , Avv. Antonietta Stumpo.

VISTO l'allegato Piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020, **allegato sub A**), parte integrante e sostanziale del presente atto, e ritenuto meritevole di approvazione;

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

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico- amministrativa del presente atto, reso dal Segretario Comunale- Responsabile dell'Area Amministrativa / Affari Generali- ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, per come modificato dall'art.147 del D.L.n.174/2012, convertito in legge 07/12/2012, n.213;

DATO ATTO che non necessita il parere di regolarità contabile di cui all'articolo 49 del TUEL sopra richiamato , in quanto il presente atto non comporta oneri economici a carico dell'Ente;

VISTI:

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di G.C. n.5 del 16/01/2014, successivamente modificato ed integrato con deliberazione di G.C. n. 153 del 06/11/2014;

il Regolamento sui Controlli Interni approvato, da ultimo, con deliberazione di Consiglio comunale n.23 del 27/07/2017 ;

- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;

- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge,

DELIBERA

1. **DI RITENERE** la premessa, che costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii. del presente atto, parte integrante e sostanziale dello stesso ;

2. **DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2018/2020, 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 alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (All. sub A);

3. **DI DARE ATTO** che, successivamente all'approvazione della presente deliberazione, si dovrà procedere alla costituzione del CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità) secondo quanto previsto dall'art.21 della L. 183/2010 e sollecitato a questo Ente dalla Consigliera Regionale di Parità , Avv. Antonietta Stumpo.

4. **DI DARE ATTO**, altresì, che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico del bilancio dell'Ente;

5. **DI DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio Affari Generali di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ed R.S.U. competenti;

6. **DI DISPORRE** la trasmissione della presente deliberazione alla Consigliera Regionale di Parità, Avv. Antonietta Stumpo, per una valutazione complessiva dell'idoneità delle misure adottate nel piano di che trattasi.

7. **DI DARE ATTO** che eventuali suggerimenti e/o correttivi che verranno disposti dall'ufficio della Consigliera regionale di Parità in esito all'esame del presente piano, verranno accolti con separato provvedimento.

8. **DI DISPORRE**, altresì, la pubblicazione del presente Piano sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

CITTA' DI CURINGA

Allegato "A" alla delibera G.C. n. 184 del 28/11/2017

PIANO DI AZIONI POSITIVE (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. N. 198/2006)

Fonti normative.

- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- D.Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge n. 144/1999".
- D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "collegato lavoro".
- D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n.5, che stabilisce, per la P.A., l'adozione di 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 donne e uomini.
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- D.Lgs. n. 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".
- Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "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".

Direttiva ministeriale n.1/2017 rivolta al sostegno dell'allattamento materno ed all'introduzione di disposizioni per contrastare eventuali comportamenti discriminatori in tal senso;

Premessa:

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 - "Disciplina dell'attività delle

consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” - ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 - “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”-.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali”, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, recante “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., ed ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Il Comune di Curinga, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, è sensibile ad un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, 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, individuando quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Alla data del 28/11/2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato (LSU/LPU contrattualizzati fino al 31.12.2017), presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO: N. 26
DONNE N. 5
UOMINI N. 21

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO: N. 11
DONNE N. 2
UOMINI N. 9 di cui n.1 unità in servizio giusta convenzione ex art.14 del CCNL 22/01/2004 ed n.1 unità in servizio ex art. 110 del TUEL.

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo indeterminato

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	8	0
B	5	1
C	7	4
D	1	0
TOTALE	21	5

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale a tempo determinato

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	6	1
B	1	
C		1
D	2 (uno ex art.14 CCNL 22/01/2004 ed uno ex art.110 del Tuel)	
TOTALE	9	2

Al vertice della struttura organizzativa si trova il Segretario Comunale, che provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente: coordina i Responsabili di Area del Comune perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza; svolge funzioni di consulenza giuridico-amministrativa per gli organi del Comune; è, inoltre, incaricato dal Sindaco con decreto n.6 dell'11/03/2016 della funzione di Responsabile dell'Area Amministrativa che comprende i servizi affari generali, segreteria, demografici, sociali ,scolastici.

Struttura Organizzativa dell'Ente

L'organizzazione del Comune di Curinga è articolata in Aree, servizi ed uffici.

In esecuzione della deliberazione di G.C. n. 05 del 16/01/2014, successivamente modificata ed integrata con deliberazione di G.C. n. 153 del 06/11/2014 ,con cui è stato approvato il Nuovo Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, si è proceduto ad articolare la struttura organizzativa del Comune di Curinga in n.05 Aree come di seguito:

1	<p align="center"><u>AREA AMMINISTRATIVA/AFFARI GENERALI</u> (Servizi : affari generali, segreteria, demografici, sociali e scolastici) Responsabile di Area il Segretario Comunale <u>Dott.ssa Mariagrazia Crapella</u></p>
2	<p align="center"><u>AREA FINANZIARIA</u> (Servizi. contabilità, bilancio, tributi, patrimonio). <u>Responsabile di Area Dott. Umberto Ianchello</u></p>
3	<p align="center"><u>AREA TECNICA- Settore: LL.PP./Manutenzione/ edilizia Privata</u> (Servizi: lavori pubblici, manutenzione, ambiente, edilizia privata). <u>Responsabile Ing. Pasqualino Nicotera</u></p>
4	<p align="center"><u>AREA TECNICA-Settore Urbanistica e servizi</u> (Servizi urbanistica ,gestione servizi delle reti ,pubblica illuminazione). <u>Responsabile Arch. Nicola Vasta</u></p>
5	<p align="center"><u>AREA POLIZIA LOCALE</u></p>

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge; dall'altro, come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. E' necessario sottolineare che, pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Art. 1 - OBIETTIVI

1. Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

Obiettivo 1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Obiettivo 5. Migliorare la cultura organizzativa sul tema delle pari opportunità

Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 7. Sviluppare carriera e professionalità

Art. 2 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse. In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

2. Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive. Inoltre, il Comune di Curinga s'impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti 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.

3. E' intenzione dell'Ente avviare, in esito all'approvazione del presente PAP, il procedimento amministrativo volto alla costituzione, ai sensi dell'art.21 della Legge n.183/2010, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) che unifica le funzioni e le competenze dei precedenti comitati di "Pari Opportunità" e di "Mobbing". Il suddetto Comitato Unico di Garanzia sarà dotato di un Regolamento per il proprio funzionamento ed, anche in collaborazione con il/la Consigliere/a di fiducia dell'Ente, si proporrà il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione in materia di pari opportunità.

b. assicurare nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

c. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Art. 3 - Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

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

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. 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.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali.

Art. 4 - Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Particolare attenzione dovrà essere rivolta 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, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Finalità strategiche di tale azione: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Art. 5 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Il Comune dovrà favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario con la previsione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Finalità strategiche di tale azione : potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Art.6- Migliorare la cultura organizzativa sul tema delle pari opportunità (OBIETTIVO 5)

Un obiettivo fondamentale che ci si propone di perseguire è indubbiamente quello di migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

In tale ottica si ritiene utile promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale. Azioni positive specifiche da intraprendere sono:

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni ad hoc.

Art.7- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità. (OBIETTIVO 6)

Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del presente piano delle azioni positive sul sito internet del Comune ed, altresì, la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità.

Art.8 Sviluppare carriera e professionalità (OBIETTIVO 7)

Tale obiettivo nello specifico mira a fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi, e progressioni economiche.

Finalità ultima è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la *performance* dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. In tale ottica le azioni positive da intraprendere nello specifico sono:

Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Art. 8 - Durata

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sul sito Internet del Comune di Curinga. Nel periodo di vigenza, saranno 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 aggiornamento adeguato e tendenzialmente condiviso.

COMUNE DI CURINGA
Provincia di Catanzaro

Proposta di deliberazione per:

Giunta Comunale n.184 del 24/11/2017

Consiglio Comunale

OGGETTO : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2018/2020 (ART. 48 DEL D.LGS. DELL' 11/04/2006 N. 198).

**PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, comma 1° del D.Lgs 267/2000
così come integrato e modificato dal D.L. 174/2012, convertito in legge 213/2012**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione sopra indicata.

Curinga, li 28/11/2017

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott. ssa Mariagrazia Crapella

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione sopra indicata.

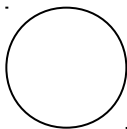
Curinga, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott. Umberto Ianchello

NON DOVUTO

Approvato e sottoscritto

► Il Presidente



F.to Dott.ssa Patrizia Giovanna Maiello

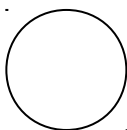
► Il Segretario Comunale

F.to D. ssa Mariagrazia Crapella

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000) e contestualmente è stata trasmessa ai Capigruppo con nota prot. 1045 .

Data 15/02/2018



► Il Responsabile

F.to D. ssa Mariagrazia Crapella

ATTESTAZIONE

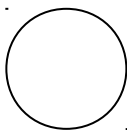
Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;

è divenuta esecutiva il, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Data 15/02/2018



► Il Responsabile

F.to D. ssa Mariagrazia Crapella

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE.

Curinga, 15/02/2018

**Il Segretario Comunale
Dott.ssa Mariagrazia Crapella**