

COMUNE DI SERRATA

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

PIANO DI AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO 2023-2025

(Approvato con deliberazione G.C. n. 27 del 28.05.2023)

Premessa:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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.

Il D. Lgs. 01.04.2006, n.198 “Codice della pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’art.6 della L. 28.11.2005, n.246, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23.05.2000, n.196 “Disciplina delle attività e delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e di cui alla L.10.04.1991, n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

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, per rimediare a svantaggi, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Inoltre, la Direttiva 23 Maggio 2007 impartita dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione 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 Direttiva 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.

In considerazione di quanto sopra esposto, il Comune di Serrata armonizza la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

L’art. 48 del D.Lgs.n.198/2006 prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano

un Piano di Azioni Positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

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

Lavoratori	Cat A	Cat B	Cat C	Cat D	totale
Donne	1		2	0	3
Uomini	1		3	0	5
totale	2		5	0	8

A ciò si aggiunge un Segretario Comunale donna.

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

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che il "Piano di Azioni Positive" prevede sono i seguenti:

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

In tale ambito l'Amministrazione Comunale di Serrata intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

AREE TEMATICHE – OBIETTIVI

1) Sensibilizzazione, informazione, comunicazione sulle pari opportunità:

- Organizzazione di incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per dipendenti e collaboratori/collaboratrici;
- Organizzazione di riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse e per la verifica dell'andamento del "Piano di Azioni Positive";
- Pubblicazione e diffusione del "Piano di Azioni Positive" e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione;
- Organizzazione e conduzione di incontri, seminari ed appuntamenti formativi sull'argomento, su richiesta del CUG e sulle eventuali novità.

2) Formazione ed aggiornamento:

- Programmazione della formazione su tematiche di pari opportunità per il personale maschile e femminile dell'Ente;
- Prevedere la possibilità di partecipazione dei propri dipendenti (maschili e femminili) ai corsi di formazione;
- Incoraggiare la presenza delle donne e degli uomini ai corsi di qualificazione e

specializzazione organizzati dall'Ente o da altri soggetti istituzionali;

-Analisi dei fabbisogni formativi dei dipendenti.

3) Conciliazione tempi di vita e di lavoro:

-Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;

-Monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, etc..;

-Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;

-Garantire il rispetto ed il sostegno della maternità e paternità;

-Partecipazione ai bandi di finanziamento sulle pari opportunità, con progetti specifici sulla conciliazione dei tempi e condivisione delle responsabilità familiari.

4) Assunzioni:

-Assicurare, nelle Commissioni di concorso, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvo motivata impossibilità;

-Garantire che, nel caso in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, vengano stabiliti requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi, e non discriminatori, delle naturali differenze di genere;

-Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

5) Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa:

-Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;

-Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025)

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, possibili soluzioni ad eventuali problemi riscontrati da parte del personale dipendente, al fine di procedere, alla scadenza del suddetto periodo, ad adeguato aggiornamento del Piano di Azioni Positive.



COMUNE DI SERRATA

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

COMITATO UNICO DI GARANZIA
(CUG)

Verbale del 27.05.2023

L'anno 2023 il giorno 27 del mese di maggio si è riunito. Presso il Comune di Serrata, il Comitato unico di garanzia (CUG) giusta determinazione Area amministrativa n.77 del 22.09.2020.

Premesso:

- che con deliberazione di GC n. 35 del 17.09.2020, dichiarata immediatamente eseguibile è stato approvato il regolamento per il funzionamento del CUG del Comune di Serrata;*
- che con determinazione N.77/2020 è stato nominato il CUG;*

Sono presenti:

Dr. Antonio Marino Presidente;

Giuseppina Giovinazzo- componente effettivo e segretario

Novembre Maria Giuseppa in sostituzione della dipendente in quiescenza Cotronea Carmelita.

Il CUG provvede ad esaminare la proposta riguardante il piano delle azioni positive del Comune di Serrata per il triennio 2023-2025.

Il Comitato Unico di Garanzia , all'unanimità, esprime parere favorevole sul piano azioni positive triennio 2023-2025.

Letto, approvato e sottoscritto

F.to Dr. Antonio Marino

F.to Giuseppina Giovinazzo

F.to Novembre Maria Giuseppa