



Città di Nicotera

Provincia di Vibo Valentia

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 2

DEL 04/01/2023

OGGETTO:	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025.
-----------------	--

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, il giorno **QUATTRO** del mese di **GENNAIO** alle ore **12.45** nella Residenza Municipale, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**, nelle persone seguenti:

N.	COGNOME E NOME	QUALIFICA	Pres. (SI-NO)
1	MARASCO GIUSEPPE	Sindaco	SI
2	VECCHIO MARCO	Vice-Sindaco	NO
3	DESTEFANO LORELLA	Assessore	NO
4	MASSARA ROBERTINO	Assessore	SI
5	LA MALFA FRANCESCO ANTONIO	Assessore	SI

Presenti: 3 - Assenti: 2

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa Amelia PAGANO MARIANO

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art 49 del D.L.vo 18 agosto 2000:

- Il Responsabile dell'Area Amministrativa ha espresso per quanto concerne il profilo della regolarità tecnica, **PARERE FAVOREVOLE**, ed attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213;

LA GIUNTA COMUNALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione predisposta dal Segretario Generale, dott.ssa Amelia Pagano Mariano;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Tenuto conto del parere favorevole di regolarità tecnica reso ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dall'art. 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213;

Visti:

- l'art. 42 del D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

- il D.L.vo n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi e favorevoli,

DELIBERA

- 1) **la narrativa** è parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) **di far propria** la proposta di deliberazione, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 3) **di approvare**, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2023 – 2025, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- 4) **di dare atto** che l'Area Amministrativa promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal Piano delle Azioni Positive, in collaborazione con i Responsabili delle altre Aree;
- 5) **di stabilire** che il Piano delle Azioni Positive venga trasmesso alla Regione Calabria, Ufficio competente alle pari opportunità, all'Assessorato competente della Provincia di Vibo Valentia e al/alla Consigliere/a di pari opportunità;
- 6) **di trasmettere** il presente atto ai Responsabili delle Aree per i provvedimenti di propria competenza;
- 7) **di trasmettere** copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti, nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione;
- 8) **di disporre** che copia della presente deliberazione venga pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69, nonché nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.L.vo n. 33/2013;
- 9) **di comunicare** il presente atto contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio, ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.L.vo n. 267/2000;
- 10) **di allegare** al presente atto il parere di cui all'art. 49 del D.L.vo 267/2000 e ss.mm.ii.;

Infine, la Giunta comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione,

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000.



Città di Nicotera

Provincia di Vibo Valentia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

IL SEGRETARIO GENERALE

Premesso che:

- il D.L.vo 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 delle Azioni Positive;
- l’art. 48 del predetto D.L.vo n. 198/2006, testualmente prevede:

“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Visti:

- 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;
- l’art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.L.vo 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;
- le linee guida di cui alla Direttiva dello Stato 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G. (Comitati Unici di Garanzia);

Preso atto che nelle linee guida della Direttiva della Funzione Pubblica 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva della Funzione Pubblica n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

Rilevato, inoltre, che tutti gli interventi inseriti nel citato progetto sono strettamente correlati tra loro e tutti puntano, più o meno direttamente, a migliorare il livello di benessere organizzativo e, quindi, la performance dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Visto l'art. 57 del D.L.vo 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;

Visto l'art. 6 comma 6 del D.L.vo 165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'approvazione del piano delle azioni positive non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Atteso che la Città di Nicotera intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e condannando i fenomeni vessatori di ogni genere;

Visto l'allegato Piano delle Azioni Positive per il periodo 2023/2025;

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

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 previsto dall'art. 48, D.L.vo 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Ritenuto, altresì, dover procedere ad informare le organizzazioni sindacali sull'adozione del Piano;

Tenuto conto del parere favorevole di regolarità tecnica reso ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dall'art. 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213;

Visti:

- l'art. 42 del D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;
- il D.L.vo n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

PROPONE

- 1) la narrativa è parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) di adottare il Piano delle Azioni Positive triennio 2023/2025, redatto dal Segretario Generale, ai sensi dell'art. 48 del D.L.vo n. 198/2006, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- 3) di dare atto che l'Area Amministrativa promuoverà e/o coordinerà le attività previste dal Piano delle Azioni Positive, in collaborazione con i Responsabili delle altre Aree;
- 4) di stabilire che il Piano delle Azioni Positive venga trasmesso alla Regione Calabria, Ufficio competente alle pari opportunità, alla Provincia di Vibo Valentia, al/alla Consigliere/a Nazionale di Parità e al/alla Consigliere/a Provinciale di Parità;
- 5) di trasmettere copia della presente alle OO.SS. e RR.SS.UU. competenti, nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione;
- 6) di pubblicare la presente sul Sito Web Comunale - Sezione Amministrazione Trasparente;
- 7) di trasmettere il presente atto ai Responsabili delle Aree per i provvedimenti di propria competenza;
- 8) di allegare al presente atto il parere di cui all'art. 49 del D.L.vo 267/2000 e ss.mm.ii.;
- 9) di disporre che copia della presente deliberazione venga pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69;

10) di dichiarare, ai sensi dell'art. 134 del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, e s.m.i., la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO: Dott.ssa Amelia Pagano Mariano



Città di Nicotera

Provincia di Vibo Valentia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025.

Per quanto di competenza il sottoscritto funzionario, sulla proposta in oggetto, esprime:

PARERE FAVOREVOLE sotto il profilo della regolarità tecnica ed attesta la regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.vo 18/08/2000, n. 267, come modificati dal D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni in legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Nicotera, lì 03/01/2023

IL RESPONSABILE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA
F.TO: Dott. Domenico Bovalina

Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 04/01/2023

Letto, approvato e sottoscritto IL SINDACO F.TO: Giuseppe Marasco	IL SEGRETARIO GENERALE F.TO: Dott.ssa Amelia Pagano Mariano
PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' TECNICA IL RESPONSABILE F.TO: Dott. Domenico Bovalina	PARERE FAVOREVOLE in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE IL RESPONSABILE _____
ANNOTATO, per gli effetti dell'art. 153 del D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, l'IMPEGNO DI SPESA di € _____ al Cap. _____ del B.P. 2023. IL RESPONSABILE _____	
La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio on-line del sito di questo Comune il _____ e vi rimarrà per quindici giorni. Si da atto che dal presente verbale viene data comunicazione in data _____ odierna ai Capigruppo consiliari. Data _____ L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE _____	
CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' ☐ La presente deliberazione è divenuta, esecutiva in data _____ perché decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.L.vo n. 267/2000. ☐ La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000, in data _____. Lì, _____ IL SEGRETARIO GENERALE F.TO: Dott.ssa Amelia Pagano Mariano	
Si attesta che la presente copia è conforme all'originale Nicotera, lì _____ IL Responsabile dell'Area	



Città di Nicotera
Provincia di Vibo Valentia

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 04/01/2023

PREMESSA:

L'art. 7, comma 5, del D.L.vo 23/05/2000, n. 196 prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente dei lavoro, tra uomini e donne. Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c), del D.L.vo n. 165/2001).

Il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

- la Legge n. 125 del 10 aprile 1991- “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”;
- il D.L.vo 11 aprile 2006, n. 198, art. 48 – “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;
- il D.L.vo 18 agosto 2000 n. 267 – “Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali”;
- il D.L.vo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii. – “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”;
- il D.L.vo 9 aprile 2008, n. 81 – “Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- la Legge 4 novembre n. 183/2010 – “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Sì è tenuto, altresì, presente che;

- l'art. 48 del D.L.vo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche; detti piani hanno durata triennale;
- con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche;
- punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;
- in tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare;
- l'adozione del Piano Triennale di Azioni Positive risponde ad un obbligo di legge ma nel contesto della Città di Nicotera vuole anche dimostrare una significativa attenzione alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano delle 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.

La Città di Nicotera garantisce le misure necessarie per promuovere le reali pari opportunità tra uomini e donne. Per questo motivo è stato predisposto il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2023/2025.

L'organizzazione della Città di Nicotera promuove l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

OBIETTIVI

Nella definizione gli obiettivi che la Città di Nicotera si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
 - 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
 - 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
 - 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
 - 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
 - 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
 - 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio alte;
 - 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
 - 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

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.

L'ORGANICO DEL COMUNE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive della Città di Nicotera non può prescindere dalla constatazione che l'organico presenta una leggera situazione di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

CATEGORIA	N. DIPENDENTI		N. MASCHI	N. FEMMINE
	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato		
D	0	2	2	0
C	0	6	4	2
B	0	5	4	1
A	0	1	1	0
TOTALE	0	14	11	3

Totale dipendenti femmine: 3

Totale dipendenti maschi: 11

Situazione aggiornata al 01/01/2023. L'Area Vigilanza è retta ad interim dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con posizione apicale maschile.

Le Aree Amministrativa e Tecnica sono ricoperte con posizioni apicali maschili.

Il Piano delle Azioni Positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a **presidiare** l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

LE AZIONI POSITIVE

Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale.

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C), del D.L.vo n. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL del 01/04/1999 garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- d) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Ai sensi del C.C.N.L. e delle vigenti direttive europee, è stato approvato il nuovo Codice di comportamento (deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 22/11/2022), all'interno del quale il Titolo II (artt. 29-34) è stato dedicato ad 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 del 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.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i Responsabili di tutte le Aree.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta Comunale.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

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.

Il Piano è, altresì, trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Vibo Valentia e al/alla Consigliere/a provinciale di pari opportunità.