



**COMUNE DI CANOLO**  
**Città Metropolitana di Reggio Calabria**

**Nr. 11 del 24/01/2023**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2023/2025**

L'anno DUEMILAVENTITRE il giorno VENTIQUATTRO del mese di GENNAIO alle ore 10:50 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle forme di legge, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza delle seguenti persone:

<b>Nome e cognome</b>	<b>Qualifica</b>	<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
<b>Rosario LAROSA</b>	<b>Sindaco</b>	<b>SI</b>	
<b>Francesco LAROSA</b>	<b>Vice Sindaco</b>		<b>SI</b>
<b>Domenico FILIPPONE</b>	<b>Assessore</b>	<b>SI</b>	

Assiste il Segretario Comunale Dott.ssa Monica Grillea,

Il Sindaco - Presidente, constatato che gli assessori presenti integrano il numero legale richiesto per la valida costituzione dell'adunanza, invita la Giunta a discutere e a deliberare sull'oggetto sopraindicato posto all'ordine del giorno;

Visto il T.U.E.L. approvato con il D.Lgs. n.267 del 18.08.2000;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione, i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri previsti dall'art 49 e 147 bis del dlgs n. 267/2000.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

□ l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro",

□ la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;

□ l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

□ che ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;

CONSIDERATO che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

RITENUTA la necessità aggiornare per il triennio 2023/2025 i contenuti del suddetto Piano per le azioni positive, nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere istruttorio ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI unanimi, legalmente espressi;

### DELIBERA

DI APPROVARE, per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono qui per integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025 individuato come allegato sub A) che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

DI INCARICARE il responsabile dell'area amministrativa a trasmettere copia del presente provvedimento alla Consiglieria di parità della Città Metropolitana di Reggio Calabria, alle OO.SS. e alle RSU;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, con successiva votazione unanime favorevole espressa in modo palese.



**COMUNE DI CANOLO**  
**Città Metropolitana di Reggio Calabria**

**PIANO TRIENNALE**  
**DELLE AZIONI POSITIVE**  
**TRIENNIO 2023 - 2025**

ai sensi dell'art. 48 del D, Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a  
norma della legge 28.11.2005, n. 246" e ss.mm.ii

#### Fonti normative:

- Legge 10.04.1991, n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 “Testo unico delle Leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162, recante “*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*”.

#### Premessa:

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6, Legge 28 novembre 2005, n. 246” 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”.
- La Direttiva ministeriale n. 2/2019 sostituisce la precedente direttiva del 23/05/2007 ed aggiorna la direttiva del 4/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni nazionali successivamente intervenuti in materia, e al paragrafo 3 detta le linee di azione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad attuare.

Secondo quanto disposto dall’indicata 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 Canolo, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende 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.

Per tali ragioni, il Comune di Canolo ha individuato e disposto quanto segue:

### **MONITORAGGIO DELL’ORGANICO**

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale dipendente del Comune di Canolo alla data del **31/12/2022**

**Tabella 1 – Organico Comune di Canolo**

Risorse umane Comune di Canolo al 31.12.2022	
INQUADRAMENTO	N. UNITA'
CATEGORIA D	=
CATEGORIA C	3
CATEGORIA B3	1
CATEGORIA B	1
CATEGORIA A	5
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>

**Tabella 2 – Personale dipendente Comune di Canolo per genere**

Personale Comune di Canolo distribuito per genere al 15.12.2022			
INQUADRAMENTO	Donne	Uomini	N. UNITA'
CATEGORIA D	=	=	=
CATEGORIA C	=	3	3
CATEGORIA B3	=	1	1
CATEGORIA B	=	1	1
CATEGORIA A	4	1	5
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

**Tabella 3 – Personale dipendente Comune di Canolo titolare di posizione organizzativa**

Personale dipendente titolare di Posizione Organizzativa			
INQUADRAMENTO	Donne	Uomini	N. UNITA'
Posizioni Organizzative	=	3	3
<b>TOTALE</b>	=	3	3

**Tabella 4 – RSU – Rappresentanze Sindacali Unitarie**

R.S.U. – Rappresentanze Sindacali Unitarie			
RSU	Donne	Uomini	N. UNITA'
	=	1	1
<b>TOTALE</b>	=	1	1

### **ORGANI ELETTIVI COMUNALI**

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

**Tabella 5 – Composizione degli organi elettivi comunali**

Composizione degli Organi elettivi comunali		
Organi elettivi	Donne	Uomini
Sindaco	0	1
Giunta Comunale (assessori)	=	2
Consiglio Comunale	1	9

La situazione del personale del Comune di Canolo, come sopra rappresentata, evidenzia, sotto il profilo numerico, la presenza di personale femminile in misura quasi paritaria rispetto alla componente maschile, atteso che a fronte di dieci dipendenti in servizio quattro sono donne alle quali si aggiunge il **SEGRETARIO COMUNALE** pure donna.

Il Piano delle Azioni Positive quindi mira a garantire l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione della responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

## **Art. 1 Obiettivi**

Il Comune di Canolo, nella definizione degli obiettivi che 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;
- c) Salvaguardia il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamentali indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire, nel rispetto delle norme vigenti, dei limiti di spesa imposti e delle capacità di bilancio, nell'arco del triennio sono:

“Obiettivo 1” : Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

“Obiettivo 2” : Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

“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” : Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

## **Art. 2**

### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

1. Il Comune di Canolo si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):
  - 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.
2. Il Comune di Canolo si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

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

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna o uno uomo, l'eventualmente scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
2. 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.
3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Canolo valorizza attitudini e capacità personali.

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

1. Nell'individuare le necessità formative del Personale dipendente, si dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part-time.
2. Sarà data particolare attenzione 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.

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

1. L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, 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, la flessibilità dell'orario.
  - a) Disciplina del part-time: Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
  - b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: 1) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori; 2) Migliorare la qualità del lavoro mediante l'utilizzo di tempi flessibili. Il Comune assicura infatti a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di orario flessibile in entrata ed in uscita dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti;

**Art. 6**  
**Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale**  
**(OBIETTIVO 5)**

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.
2. L'Ente all'uopo nomina il Medico competente, Il Responsabile interno del servizio di Prevenzione e Protezione, nonché il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, demandando al Settore competente i relativi adempimenti.

**Art. 8**  
**Tempi di attuazione**

1. Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate nel triennio 2023-2024- 2025. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

**Art. 10**  
**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale. Sarà pubblicato all'Albo Pretorio online dell'Ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Sarà inoltre trasmesso alle OO. SS., alla RR. SS. UU., e alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Reggio Calabria.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale del Comune, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.



**COMUNE DI CANOLO**

**Città Metropolitana di Reggio Calabria**

**PARERI AI SENSI DEGLI ARTT. 49 E 147 BIS DEL DLGS N. 267/2000**

**OGGETTO: Piano triennale delle azioni positive 2023/2025.**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147 bis del dlgs n. 267/2000, si esprime **parere favorevole** di regolarità tecnica relativamente alla proposta di deliberazione in oggetto.

Canolo li 23/01/2023

Il Responsabile del servizio

f.to Dieni Antonio

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147 bis del dlgs n. 267/2000, si esprime **parere favorevole** di regolarità contabile relativamente alla proposta di deliberazione in oggetto.

Canolo li

Il Responsabile del servizio

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO**  
f.to Sig. Rosario Larosa

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Dott.ssa Monica Grillea

---

Si attesta che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio comunale per rimanervi 15 giorni consecutivi e comunicata ai capigruppo consiliari con prot. n. 000358

**IL RESPONSABILE DELL'ALBO**  
f.to Sig. Antonio Dieni

Data 02/02/2023

---

Il sottoscritto Segretario Comunale ATTESTA che la su estesa deliberazione:

- E' divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 c. 3 del dlgs n. 267/2000 ( decorsi 10 giorni dalla pubblicazione )  
 E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi ai sensi dell'art. 134 c. 4 del dlgs n. 267/2000

Data 02/02/2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Dott.ssa Monica Grillea

---

E' copia conforme all'originale

Data 02/02/2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Dott.ssa Monica Grillea