



COMUNE DI TRENTINARA

(PROVINCIA DI SALERNO)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.20

del 22.02.2016

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità. Triennio 2016-2018. Approvazione.

L'anno duemilasedici il giorno VENTIDUE del mese di Febbraio alle ore 09,00 nella sala delle adunanze della Casa Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presidenza del sig. **Rosario CARIONE** nella sua qualità di Sindaco pro-tempore.

Risultano			presenti	assenti:
1	sig. CARIONE Rosario	Sindaco	X	
2	sig.ra NOCE Teresa	Vice – Sindaco		X
3	sig.CAVALLO Angelo	Assessore	X	
4	sig.LOMBARDO Francesco	Assessore	X	
		Totale	3	1

Partecipa il Segretario Generale Dr.Antonio MARTORANO

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto, premettendo che, sulla proposta della presente deliberazione:

1. il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica :
2. il responsabile del servizio di ragioneria in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art.49, comma 1, del T.U.E.L. D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267, hanno espresso parere Favorevole=== (vedi all'interno)
3. il Responsabile del servizio finanziario ha attestato la copertura finanziaria della spesa ai sensi dell' art.151, comma 4, del T.U.E.L. D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267;

Piazza dei Martiri e degli Eroi 84070 TRENTINARA tel. 0828 831032 Fax 0828 831040

P.Iva 00785170655-Codice Fiscale 81001730654

E-Mail comune.trentinara@tiscali.it WEB: www.comune.trentinara.sa.it



COMUNE DI TRENTINARA

(PROVINCIA DI SALERNO)

Segue → n.20

del 22/02/2016

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196 “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art.47 della legge 17 maggio 1999, n.144” e, in particolare, l’art.7, comma 5, prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l’altro, promuovere l’inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi, e che siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana;

Atteso che l’art.48 del citato decreto legislativo, in particolare, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Ricordato che la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

Richiamato l’art.19 “pari opportunità” del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000;

Ritenuto, per quanto sopra, di procedere all’approvazione del Piano di Azioni Positive per il triennio 2016/2018, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell’Ente;

Presa visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2016/2018 predisposto dal segretario generale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

Dato atto che il Piano Triennale delle Azioni Positive favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;



COMUNE DI TRENTINARA

(PROVINCIA DI SALERNO)

Segue → n.20

del 22/02/2016

- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
- che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

Visti:

- il D.Lgs.n.267/2000 e il D.Lgs.n.165/2001
- lo Statuto Comunale;

Preso atto che, sulla proposta di deliberazione, ai sensi degli art.49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267, è stato acquisito il parere favorevole espresso dal responsabile del Servizio competente, in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;

A voti unanimi, resi e verificati nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa narrativa e che motivano il ricorso alla presente;
2. di approvare, come con la presente approva, l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2016/2018, redatto ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.n.198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n.246";
3. di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite nel corso di validità dello stesso;
4. di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. di cui all'art.10, c. 2, del C.C.N.L. 1/4/2000;
5. di pubblicare altresì la presente sul sito comunale alla sezione "Operazione trasparenza".

Indi,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di procedere;
Con separata votazione e all'unanimità;

DELIBERA

Piazza dei Martiri e degli Eroi 84070 TRENTINARA tel. 0828 831032 Fax 0828 831040

P.Iva 00785170655-Codice Fiscale 81001730654

E-Mail comune.trentinara@tiscali.it WEB: www.comune.trentinara.sa.it



COMUNE DI TRENTINARA

(PROVINCIA DI SALERNO)

Segue → n.20

del 22/02/2016

di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.267/2000.

Proposta di deliberazione: "**Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità. Triennio 2016-2018. Approvazione.**"

Parere FAVOREVOLE del Segretario Generale in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art.49, 1° comma del T.U.E.L. D.L.gsv.18.08.2000 n. 267.

IL SEGRETARIO GENERALE

-f.to MARTORANO dr.Antonio -



COMUNE DI TRENTINARA

(PROVINCIA DI SALERNO)

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) - PERIODO 2016-2018

(ex art.48 D.Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della Legge 28/11/2005 n.246")

Premessa

La Legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 "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 edonne. 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, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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 Trentinara, 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, ha individuato 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:



COMUNE DI TRENTINARA

(PROVINCIA DI SALERNO)

PERSONALE AL 31/12/2015

Al 31/12/2015 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE DIPENDENTI	11
DONNE	03
UOMINI	08

Così suddivisi per Servizio:

SERVIZIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari Generali e Segreteria	1		1
Demografici		1	1
Finanziario e Tributi	2	1	3
Tecnico - Urbanistico	4		5
Polizia Municipale	1	1	2
TOTALE	08	03	11

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	1	
B	3	
C	2	3
D	2	
Segretario Comunale	1	
TOTALE	09	03

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time	1		1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo a part-time		1	1
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2		2
Posti di ruolo a part-time	1		1
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo a part-time			



COMUNE DI TRENTINARA

(PROVINCIA DI SALERNO)

Il presente **PIANO DI AZIONI POSITIVE, che avrà durata triennale**, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art.1

OBIETTIVI

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.
- 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.

Art.2

AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO

(OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Trentinara si 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.

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.

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 di Trentinara valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del



COMUNE DI TRENTINARA

(PROVINCIA DI SALERNO)

bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

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. 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, 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.

Art.5

AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Trentinara favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare 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. Continuare 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 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.

Disciplina del part-time

Con i vigenti Regolamenti comunali e con le norme contrattuali di categoria è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.



COMUNE DI TRENTINARA

(PROVINCIA DI SALERNO)

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Art.6 DURATA

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente.

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



COMUNE DI TRENTINARA
(Provincia di Salerno)

Segue → n.20

del 22/02/2016

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
- f.to Rosario CARIONE -

IL SEGRETARIO GENERALE
- f.to MARTORANO dr. Antonio -

PUBBLICAZIONE

Registro Pubblicazioni n. 52

addì 22 FEB 2016

La presente deliberazione, ai sensi dell'art.124 del T.U.E.L. D.L.vo 18.08.2000, n. 267, viene affissa a questo Albo Pretorio on line per 15 giorni consecutivi a partire dal 22 FEB 2016.

IL SEGRETARIO GENERALE
- f.to MARTORANO dr. Antonio -

EVENTUALE RICHIESTA DI RIESAME O CONTROLLO

La presente deliberazione viene inviata all'esame/controllo del DIFENSORE CIVICO a richiesta dei consiglieri comunali, ai sensi dell'art.127, comma 1, del T.U.E.L. D.L.vo 18.08.2000, n.267.

Lì _____

IL SEGRETARIO GENERALE
- MARTORANO dr. Antonio -

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio
A T T E S T A

Che la presente deliberazione:

1. E' stata affissa all'Albo Pretorio on line per 15 giorni consecutivi dal 22 FEB 2016 al _____ come prescritto dall'art.124 del D. Lgs 267/2000.

2. E' divenuta esecutiva il giorno 22 FEB 2016

perché senza seguito di reclami;

perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.134, comma 4°, D.L.vo 267/2000).

Lì 22 FEB 2016

IL SEGRETARIO GENERALE
- MARTORANO dr. Antonio -

Per copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Trentinara addì 22 FEB 2016

IL SEGRETARIO GENERALE
- MARTORANO dr. Antonio -

Piazza dei Martiri e degli Eroi 84070 TRENTINARA tel. 0828 831032 Fax 0828 831040

P.Iva 00785170655-Codice Fiscale 81001730654

E-Mail info@comune.trentinara.sa.it WEB: www.comune.trentinara.sa.it