



**COMUNE DI TORRE LE NOCELLE
PROVINCIA DI AVELLINO**

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. _54_ DEL 27/09/2016

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2016/2018 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 11 APRILE 2006, N. 198.

L'anno 2016, il giorno *ventisette* del mese di *settembre* alle ore _ 11:50 _ ed in prosieguo, nella Sala delle adunanze della Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata come per legge.

Presiede l'adunanza il Sindaco, Avv. Antonio Cardillo, e sono rispettivamente presenti e/o assenti i seguenti signori :

		Presente	Assente
1	ANTONIO CARDILLO - Sindaco	X	
2	CARLO PETRIELLO - Vice-Sindaco		X
3	EVELIN DE CRISTOFARO - Assessore	X	

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Paola Castaldo, incaricato della redazione del verbale .

Il Sindaco, Avv. Antonio Cardillo, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara l'adunanza aperta ed invita i presenti a trattare l'argomento indicato in oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2016/2018 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 11 APRILE 2006, N. 198.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo 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 che 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;

ESAMINATO il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2016-2018 predisposto dal Segretario Comunale ai sensi dell'art. 48 del D.L.gs. n. 198/2006, che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che con nota prot. n. 2831 del 22.09.2016, il citato Piano è stato trasmesso alla Consigliera di Parità presso la Provincia di Avellino, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

PRESO ATTO che il Piano è stato trasmesso, con la medesima nota di cui sopra, alle RSU dell'ente e alle OO.SS.;

VISTO il parere favorevole espresso dalla Consigliera di Parità presso la Provincia di Avellino, di cui alla nota del 26.09.2016, acquisita al protocollo generale dell'ente in data odierna al n. 2865, depositata in atti;

DATO ATTO che non sono pervenute osservazioni da parte delle RSU dell'ente né dalle OO.SS., pertanto può procedersi all'approvazione dello stesso;

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;

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

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;

ACQUISITO il solo parere di regolarità tecnica ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000 del D.Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO che il presente provvedimento non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Con voti unanimi favorevoli dei presenti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. **Di approvare**, per le motivazioni espresse in premessa e che si hanno qui per integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo 198/2006;

2. **Di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS. e R.S.U. competenti;

3. **Di pubblicare** altresì la presente deliberazione sul sito istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente";

Successivamente, stante l'urgenza di dare attuazione al provvedimento, **con separata ed unanime votazione favorevole dei presenti espressa nelle forme di legge**

DELIBERA

Di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2016-2018 PER IL COMUNE DI TORRE LE NOCELLE (AV).

Fonti normative

- Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”
- Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”.
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”.

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 che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell’art.6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al Dlg.vo 196/2000 “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e di cui alla Legge 125/91 “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 salvaguardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme ed innovazioni nella pubblica amministrazione, con il Ministero 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 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 ed attuazione del principio delle pari opportunità.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Torre le Nocelle armonizza la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Monitoraggio dell’organico

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune. L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Totale
Uomini	2	2	4
Donne	1	2	3
Totale	3	4	7

Personale in convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004 per 12 ore settimanali: 1 unità Cat. C - uomo

LSU: n. 6 uomini e n. 1 donne

Segretario comunale: donna (part-time in Convenzione)

R.S.U.: n. 1 donne (unica rappresentante sindacale)

Organi elettivi: n. 1 donne (membro anche della Giunta Comunale) - Non figurano assessori/e esterni/e al Consiglio Comunale.

Alla luce di quanto sopra, pertanto, emerge che, relativamente al personale in servizio a tempo indeterminato, al momento, sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi, anche se è sempre necessaria una particolare attenzione e l'attuazione di strumenti per prevedere reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Obiettivi

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con la normativa sopra citata.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia 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.

Azioni positive

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi sopra evidenziati.

Essi possono essere così articolati:

DESCRIZIONE	AZIONI POSITIVE
SEMINARI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO	Garanzia della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste e compatibilmente con le risorse economiche disponibili, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
COMMISSIONI CONCORSO ASSUNZIONI	Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile in base al disposto di cui all'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001. Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Redazioni di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di

	<p>quello femminile.</p> <p>Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o 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.</p> <p>Garantire che in occasione 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 sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D. Lgs. 198/2006.</p> <p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p>
CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali.
ORARIO DI LAVORO	Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute e documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.
DESIGNAZIONI	In sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altro organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme
RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro; Individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa. Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale 2016/2018.

Il Piano viene pubblicato all'Albo pretorio on – line, sul sito web dell'Ente nella sezione “Amministrazione Trasparente” ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2016/2018 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198.

Parere di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio:

Il sottoscritto responsabile del settore esprime il parere, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica sulla presente deliberazione:

- FAVOREVOLE

Li 27.09.2016

IL RESP.LE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO
F.to Ass. Evelin De Crisofaro

Parere di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio:

Il presente provvedimento non necessita di parere di regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000, in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Li 27.09.2016

IL RESP.LE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F. to Il Sindaco Avv. Antonio Cardillo

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F. to Avv. Antonio Cardillo

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Castaldo

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna e per 15 (quindici) giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. e ii.) nel sito web istituzionale di questo Comune (albo Pretorio on-line), accessibile al pubblico (art. 32, comma 1 della Legge 18/06/2009, n. 69 e ss.mm. e ii.);
- che contestualmente all'affissione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art. 125 D. Lg.s. n. 267/2000).

Dalla Residenza comunale, li ___/___/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Castaldo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

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

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile con espressa e separata votazione (art. 134, c. 4, D. Lgs. 267/2000);
- E' divenuta esecutiva il giorno....., essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, D.Lgs. 267/2000);

Dalla Residenza comunale, li ___/___/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Paola Castaldo

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo

Dalla Residenza comunale, li ___/___/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Paola Castaldo