

COMUNE DI ROCCADASPIDE

(PROVINCIA di SALERNO)

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N°. 36 del 27/02/2017

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2017/2019.

L'anno 2017 il giorno 27 del mese di febbraio alle ore 12:00 nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone di:

CARICA	COGNOME E NOME	Presente/Assente
Sindaco	IULIANO GABRIELE	P
Assessore	AURICCHIO GIROLAMO	P
Assessore	COMUNALE DANIELA	P
Assessore	MAURO FRANCESCA	P
Assessore	DE ROSA ANTONIO	P

Fra gli assenti sono giustificati (art. 289 del T.U.L.C.P. 4/2/1915, N°148), i signori:

E' presente alla seduta con funzione di assistenza e verbalizzazione il **DR.DOMENICO IPPOLITO** titolare della Segreteria Comunale.

Il Presidente, **AVV. IULIANO GABRIELE**, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto della proposta come di seguito esposta.

Pareri ai sensi dell'art.49 - D.lgs. n.267/2000

Regolarità Tecnica	Regolarità Contabile
Parere: Favorevole Data: 24/02/2017 Responsabile Settore DOTT.SSA FULVIA GALARDO	Parere: Favorevole Data: 27/02/2017 Responsabile Servizio Finanziario Dr. Luigi Bellissimo

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che: "...Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono 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 di 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 sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 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."

DATO ATTO che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla nutrita presenza femminile nell'organico e nella presenza di una donna tra le posizioni apicali (Responsabili di posizioni Organizzative);

RITENUTO di formalizzare secondo le previsioni del citato D.Lgs. 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2017-2019;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego";

ACQUISITO il parere per la regolarità tecnica, reso dal Responsabile del Settore ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
3. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017-2019

Relazione introduttiva.

Nell'organizzazione del Comune di Roccadaspide è presente una forte componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tale scopo viene elaborato il presente "Piano Triennale di Azioni Positive".

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.

Premessa.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

Lavoratori	Dirigenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale	%
Uomini		2	9	13	12	36	87,5
Donne		2	1	1	1	5	12,5
Totale		4	10	14	13	41	100

Obiettivi del Piano.

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, pertanto il piano delle azioni positive sarà 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.

Azioni positive del piano.

Nel rispetto degli artt.7, comma 4 e 57, comma 1, lett.C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art.23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

- Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
- Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati dai Responsabili delle Aree.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

- 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. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

- d) Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle Commissioni di concorso o selezione.
- e) Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.
- f) Promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc...).
- g) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parenterali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.
- h) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.
- i) Sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

Atti e provvedimenti già adottati:

Questo Comune ha già approvato il “**Regolamento delle Pari Opportunità**” (delibera di C.C. n°24 del 20/6/2007) ed ha istituito la “**Commissione per le Pari Opportunità**” (delibera di G.C. n°75 del 26/3/2012).

Durata del piano.

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito internet 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 presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO PRESIDENTE

AVV. IULIANO GABRIELE

IL SEGRETARIO DELL'ENTE

DR. DOMENICO IPPOLITO

RP 437

ATTESTATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione, viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi a partire dalla data odierna.

Sede Municipale, ___ 09/03/2017 ___

L'addetto alla pubblicazione

Emma Aufiero

Il Segretario Comunale

Dr. Domenico Ippolito

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- È stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 -c.4 - D.lgs. 267/2000);
- Diviene esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 -c.3 - D.lgs. 267/2000);

Il Segretario Generale

Dr. Domenico Ippolito
