

Prot. Albo N. 735

Del 17 NOV 2015

COMUNE DI LAVIANO

Provincia di Salerno



COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 112 del 10-11-2015

OGGETTO: Approvazione "Piano triennale di Azioni Positive 2015 - 2017".

L'anno duemilaquindici il giorno dieci del mese di novembre alle ore 12:00, nella Casa Comunale.

La Giunta Comunale, legalmente convocata, si è riunita sotto la presidenza del Dott. Oscar IMBRIACO – Sindaco – nelle persone dei signori:

IMBRIACO Oscar	Sindaco	P
SABATINO Alfonso	Vice Sindaco	P
CIFRODELLI Giovanni	Assessore	P

Assiste il Segretario Comunale Dott. Salvatore SOZZO.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 che prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni...(omissis), 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;

VISTO l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.5.2000, n. 196 che fa obbligo per i Comuni di predisporre "piani di azione 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";

VISTO il D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, ed in particolare l'art. 1, comma 1, lett. c), l'art. 7 e l'art. 57 come modificato dall'art. come modificato dall'art. 21 della legge 4.11.2010, n. 183;

RITENUTA la necessità di provvedere in merito;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle azioni positive non costituisce solo un formale adempimento ma uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente, che ne rispecchi la realtà e ne persegue gli obiettivi proposti in termini positivi;

DATO atto che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle Azioni Positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

VISTO l'allegato "Piano triennale di Azioni Positive 2015 – 2017";

RITENUTA la propria competenza a deliberare in merito;

VISTO il D. Lgs. 18.8.2000, n. 267;

VISTI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, riportati in calce;

A VOTI UNANIMI, resi nei modi e forme di legge:

DELIBERA

1. **DI approvare**, ai sensi della normativa sopra richiamata, in merito alle pari opportunità tra uomo e donna, il "Piano triennale di Azioni Positive 2015 – 2017", allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale della stessa;
2. **DI dare atto** che il Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";
3. **DI dare atto** che la presente deliberazione non comporta alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio comunale;
4. **DI rendere**, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 8 del D. lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267

Parere di regolarità tecnico-amministrativa
Visto con parere Favorevole

Laviano, li 10-11-2015

Il Responsabile dell'Area
Dott. Oscar IMBRIACO
F.to come all'originale

Parere di regolarità contabile
Visto con parere Favorevole

Laviano, li 10-11-2015

Il Responsabile dell'Area
Dott. Oscar IMBRIACO
F.to come all'originale

Letto approvato e sottoscritto:


IL PRESIDENTE
Dott. Oscar IMBRIACO
F.to come all'originale

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Salvatore SOZZO
F.to come all'originale

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Laviano 17 NOV 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Salvatore SOZZO



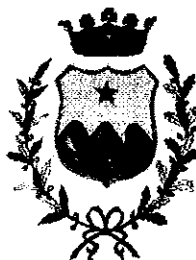
ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line, ai sensi dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, per quindici giorni consecutivi a decorrere da oggi.

L1 17 NOV 2015

IL MESSO COMUNALE
Antonio PAGLIARULO
F.to come all'originale

COMUNE DI LAVIANO
Provincia di Salerno



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015/2017
(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 e s.m.i.)

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. ____ del _____

FONTI NORMATIVE

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante “Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive”, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267: “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”

PREMESSA E DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

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 percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1,

comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

L'obbligo normativo, come sopra espresso e prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, viene adempiuto mediante la formulazione del presente Piano di Azioni Positive.

Il Piano si riferisce alla programmazione delle azioni positive relative al triennio 2015/2017.

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

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato dal legislatore 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 l'obiettivo della Legge n.125/1991.

Più specifico appare l'obiettivo di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate".

A tal fine, il Piano deve favorire "il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi". Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso".

A fianco di questi obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

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.

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 a tempo indeterminato	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	totale
Donne	0	3	2	///	5
Uomini	4	4	4	///	12
totale	4	7	6		17

R.S.U.: n. 4 uomini n. 0 donna

Segretario Comunale: n. 1 uomo

Si ritiene che occorrerà favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Gli organi elettivi comunali risultano così composti:

Sindaco: uomo

Consiglio Comunale: n. 5 uomini – 1 donna

Giunta Comunale: n. 3 uomini

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Essi possono essere così articolati:

Azione	1
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture direttamente interessati
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

Azione	2
Titolo	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
finanziamenti	Risorse dell'ente
obiettivo	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze di lavoro ma ancora prima favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo in detti periodi.
Descrizione intervento	Sperimentazione di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa

Strutture coinvolte nell'intervento	Ufficio personale e strutture interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando ricorrerà il caso
Azione	3
Titolo	Banca delle ore
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
Descrizione Intervento	In presenza di particolari esigenze dovute a 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 orarie per periodi di tempo limitati.
Strutture Coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Quando si presenta la necessità

Azione	4
titolo	Corsi/seminari di formazione e/o di aggiornamento.
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti	Risorse dell'ente
Obiettivo	Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia
Descrizione Intervento	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente 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
Strutture Coinvolte nell'intervento	Ufficio Personale e lavoratori coinvolti.
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'amministrazione
Periodo di realizzazione	Ogni qualvolta se ne presenti l'occasione

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento

deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Salerno e al Consigliere provinciale di parità.