



COMUNE DI CONZA DELLA CAMPANIA
PROVINCIA DI AVELLINO

Codice ente 10081	Protocollo n. 1736
DELIBERAZIONE N. 21 in data: 15.03.2017 Soggetta invio capigruppo <input type="checkbox"/>	

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2017/2019 DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ, AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. 11 APRILE 2006, N. 198

L'anno **duemiladiciassette** addì **quindici** del mese di **marzo** alle ore **12:00** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

CAPPIELLO VITO	P
LARICCIA ANNAMARIA	P
PETROZZINO VITO	P

Totale presenti **3**

Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Dott. **TONINO BASILE BALDASSARRE** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **SIG. VITO CAPPIELLO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' T E C N I C A

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m. e i. si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, della proposta di deliberazione formalizzata con il presente atto.

Data, 02/03/2017

**IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO TECNICO
F.to Vito Cappiello**

P A R E R E D I R E G O L A R I T A ' C O N T A B I L E

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m. e i. si esprime parere Favorevole e in ordine alla regolarità CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata con il presente atto.

Data,

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to**

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto il decreto legislativo 18 Agosto 2000, n. 267 e s. m. i. ;

Visto lo Statuto dell'Ente;

All'unanimità di voti espressi in forma palese

DELIBERA

Di approvare in ogni sua parte e senza modifiche e/o integrazioni la proposta allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di fare rinvio alla predetta proposta per la migliore intelligibilità della parte motiva e dispositiva della presente deliberazione;

Di dichiarare, con successiva ed unanime votazione espressa in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 234 del D. Lgs. 267/2000.

IL SINDACO

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;

RITENUTO doveroso formulare piani di azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici di questo Ente al fine di valorizzare le capacità dei singoli lavoratori, migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro, e proporre misure atte a consentire la effettiva parità di genere, in relazione all'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia, e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;

DATO ATTO che con prot.n. 1494 del 07/03/2017, il Piano triennale 2017/2019 delle azioni positive di cui all'oggetto ed allegato al presente atto 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, alla RSU dell'Ente e alle OO.SS.;

DATO ATTO che non sono pervenute osservazioni da parte della Consigliera di Parità presso la Provincia di Avellino, né della RSU dell'ente né dalle OO.SS., e che 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 2017-2019, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell'Ente;

ACQUISITI ed ALLEGATI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 Dlgs 267/2000;

PROPONE ALLA GIUNTA DI D E L I B E R A R E

- 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 2017-2019, 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 ed il Piano delle azioni positive 2017-2019 ad essa allegato sia all'Albo Pretorio che sul sito web istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente.
- 4. DI DICHIARARE** la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Il Sindaco
F.to Vito Cappiello

COMUNE DI CONZA DELLA CAMPANIA

PROVINCIA DI AVELLINO

MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

83040 Piazza Municipio N° 1 - Tel. 0827/39013 –Fax. 0827/39380

www.comune.conzadellacampania.av.it - e-mail: conzacampania@libero.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2017-2019

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 D. lgs. 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 Conza della Campania 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	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Uomini	1	5	0	2	8
Donne	0	2	0	0	2
Totale	1	7	0	2	10

Segretario comunale: uomo (con funzione di reggenza in attesa di nuova nomina)

R.S.U.: n. 1 uomo (unico rappresentante sindacale)

Organi elettivi:

- Sindaco: uomo

- Giunta comunale: n. 1 donna (con funzione di Vice-Sindaco) su n. 2 componenti.
- Consiglio comunale: n. 2 donne su n. 7 componenti.

Pertanto, emerge che, relativamente al personale in servizio a tempo indeterminato, al momento, occorrerà favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006 in quanto sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

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 quello femminile. 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. 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. 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.
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 2017/2019.

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.

Nel periodo di vigenza, dovranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi segnalati dal personale dipendente, al fine di poter procedere ad eventuali modifiche o integrazioni.

Per tutto quanto non previsto nel presente piano si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia.

IL PRESIDENTE
F.to SIG. VITO CAPPIELLO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to TONINO BASILE BALDASSARRE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva per:

- Dichiarazione di immediata eseguibilità (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000)
Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000)

Che la presente deliberazione è stata:

- Pubblicata all'albo pretorio on-line di questo comune il **15/03/2017** per rimanervi 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, comma 1, Del D.Lgs n. 267/2000
- Trasmessa in copia ai Sigg. capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 D. Lgs. 267/2000 con lettera prot. n.1736 del **15/03/2017**

Conza della Campania, **15/03/2017**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to TONINO BASILE BALDASSARRE

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo in carta libera.
Addi' **15/03/2017**

IL SEGRETARIO COMUNALE