



CITTA' DI ATRIPALDA

PROVINCIA DI AVELLINO

ESTRATTO DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 209 del 15-12-2016

OGGETTO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017-2019

L'anno duemilasedici il giorno quindici del mese di dicembre alle ore 19:15 nella Residenza Comunale, previo espletamento delle formalità prescritte dalla legge e dallo Statuto Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede la seduta: Avv. Paolo Spagnuolo in qualità di Sindaco.

Partecipa all'adunanza, nell'esercizio delle sue funzioni, il Segretario Generale Dott. Beniamino Iorio.

Intervengono:

| | | |
|-------------------------|---------------------|----------|
| Spagnuolo Paolo | Sindaco | P |
| Tuccia Luigi | Vice Sindaco | P |
| Aquino Valentina | Assessore | A |
| Landi Domenico | Assessore | P |
| Prezioso Antonio | Assessore | P |
| Scioscia Fabiola | Assessore | P |

Il Sindaco, riconosciuta valida l'adunanza, dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

Sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 267/00, come modificato dalle legge 213/12, hanno espresso i relativi pareri i responsabili dei Settori interessati come riportati in calce.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti fonti normative:

- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro ;
- Decreto Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, art. 48, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'Art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246;
- Direttiva Del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica amministrazione e della Ministra per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007, " Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

Premesso che:

-il D.lgs 198/2006 all'art.48 " Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196, prevede che le Amministrazioni pubbliche " 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.

- i piani di cui al presente articolo hanno durata triennale: In caso di mancato adempimento si applica l'Art. 6 comma 6, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- A seguito della Legge n. 183/2010 (collegato al lavoro) "Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

Dato atto che ai sensi di quanto innanzi con delibera di G.C. n. 196 del 27/11/2012 e determina I Settore n. 316 del 5/12/2016 è stato costituito il CUG e designati i componenti, in carica per quattro anni;

Richiamata la delibera di G.C. n. 139 del 30/07/2015 di approvazione del Piano triennale delle azioni positive triennio 2015-2018;

Rilevato che è intenzione dell'Amministrazione Comunale adottare i provvedimenti previsti dalla suesposta normativa ed ogni altra iniziativa utile alla piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Dato atto che la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive riveste carattere obbligatorio;

Ritenuto dover approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D. Lgs. 18/8/2000, n° 267 (TUEL);

Con voti unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

- 1 Di approvare il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019 predisposto dall'Ufficio del Personale che, allegato, forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2 Di incaricare il Settore del personale di dare adeguata diffusione al piano di cui sopra, con trasmissione dello stesso ai Rappresentanti sindacali ed alla Provincia di Avellino, e di procedere al rinnovo dei componenti del CUG;
- 3 Dare atto che i provvedimenti previsti dal presente deliberato non comporteranno oneri aggiuntivi per l'Ente.

■ LA STESSA GIUNTA

Rilevata l'urgenza;

Con votazione palese, unanime, espressa per alzata di mano;

■ DELIBERA

Di dare alla presente immediata esecuzione ai sensi dell'art. 134, 4 comma, T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017 -2019
RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'Art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni 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 nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Punti indiscutibili della Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Le azioni positive sono impregnate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità l'Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Nella prima parte del Piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2017/2019 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il presente Piano, valido per il triennio 2017/2019, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento. Organizzazione dell'Ente:

| Categoria | M | F | T |
|------------------|-----------|-----------|-----------|
| A | 10 | 6 | 16 |
| B | 4 | 3 | 7 |
| C | 12 | 2 | 14 |
| D | 13 | 6 | 19 |
| TOTALE | 39 | 17 | 56 |

OBIETTIVI DEL PIANO

Gli obiettivi che si perseguono nella redazione del Piano sono:
Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente; Uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di:

- Lavoro e sviluppo;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

In tale ambito L'Amministrazione Comunale di Atripalda intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare e proseguire 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

Nell'elaborazione delle proposte per il Piano Triennale si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente in contributo unico che ciascun dipendente può portare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare ed applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettono il genere, la nazionalità, il background e l'esperienza.

| N. AZIONE 1 | |
|--------------------------|--|
| TITOLO | Conciliazione fra vita lavorativa e privata |
| DESTINATARI | Tutti i lavoratori e le Lavoratrici |
| Finanziamenti | Eventuali finanziamenti a carattere europeo, nazionale e regionale |
| Obiettivo | Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze di organizzazione con quelle dei |
| Interventi | <ol style="list-style-type: none">1. Fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, al fine di favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone, saranno valutate particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.2. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera. |
| Strutture coinvolte | Ufficio Personale, C.U.G. |
| Periodo di realizzazione | 2017-2019 |

| | |
|-----------------------------|--|
| N. AZIONE TITOLO | 2 i Formazione delle Commissioni di Concorso |
| DESTINATARI | Tutti i lavoratori e le Lavoratrici |
| Finanziamenti Non necessari | |
| Obiettivo | Garantire la presenza delle donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate. |
| Interventi | 1. Nelle Commissioni dei Concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura non inferiore ad 1/3 e favorita l'attribuzione ad esse delle funzioni di Presidenza. |
| Strutture coinvolte | Strutture dell'Ente direttamente interessate |
| Periodo di realizzazione | 2017-2019 |
| N. AZIONE 3 | |
| TITOLO | Formazione sulle pari Opportunità |
| DESTINATARI | Tutti i lavoratori e le Lavoratrici |
| Finanziamenti | Eventuali finanziamenti a carattere europeo, nazionale e regionale |
| Obiettivo | Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata sugli organi di vertice gestionale. |
| Interventi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Potranno essere organizzati incontri/seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, sul mobbing e sulle molestie per dipendenti e collaboratori/collaboratrici 2. Potranno essere organizzati riunioni con i lavoratori e le lavoratrici per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse per la verifica del “ Piano di Azioni Positive”. 3. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate le seguenti misure: articolare l'orario degli incontri formativi residenziali in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire una più ampia partecipazione. |
| Strutture coinvolte | Fase propositiva: C.U.G. Fase organizzativa/istruttoria : Ufficio personale e strutture dell'Ente direttamente interessate. |
| Periodo di realizzazione | 2017-2019 |

| | |
|--------------------------|---|
| N. AZIONE | 4 |
| TITOLO | Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza |
| DESTINATARI | Tutti i lavoratori e le Lavoratrici |
| Finanziamenti | Eventuali finanziamenti a carattere europeo, nazionale e regionale |
| Obiettivo | Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative, etc...) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro in servizio. |
| Interventi | <ol style="list-style-type: none"> 4. Adozione di misure per consentire l'effettiva sostituzione del personale in maternità/lunghe assenze anche attraverso l'adozione di appositi strumenti di premialità delle prestazioni dei dipendenti utilizzato in caso di sostituzione. 5. Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro dal lavoro (affiancamento da parte del responsabile del Settore |
| Strutture coinvolte | Responsabile delle strutture dell'Ente direttamente interessate. |
| Periodo di realizzazione | 2017-2019 |
| | |
| N. AZIONE | 5 |
| TITOLO | Benessere psico-fisico del personale |
| DESTINATARI | Tutti i lavoratori e le Lavoratrici |
| Finanziamenti | Eventuali finanziamenti a carattere europeo, nazionale e regionale |
| Obiettivo | Creare un ambiente di lavoro stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente. |
| Interventi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promuovere azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. 2. Divulgazione del Codice disciplinare del personale degli EE.LL. Per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata ai principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. |
| Strutture coinvolte | Ufficio Personale, C.U.G., Datore di Lavoro, Dirigenti, ciascuno per la proprie competenze. |
| Periodo di realizzazione | 2017 -2019 |

| | |
|--------------------------|---|
| N. AZIONE | 6 |
| TITOLO | Promuovere la cultura di genere e il benessere organizzativo |
| DESTINATARI | Tutti i lavoratori e le Lavoratrici |
| Finanziamenti | Non necessari |
| Obiettivo | Promuovere la cultura di genere e la diffusione del benessere organizzativo, la sensibilizzazione dei/le lavoratori/trici sul tema della pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. |
| Descrizione Intervento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni privi di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste (es. Persone in luogo di uomini, lavoratori e lavoratrici in luogo di lavoratori 2. Pubblicazione sul Portale istituzionale del piano Triennale delle azioni positive. 3. Costituzione di una sezione all'interno dell'Ente nella quale il CUG possa rendere accessibili ai dipendenti informazioni sulla cultura di genere ed il benessere organizzativo e sui compiti del CUG. |
| Strutture coinvolte | Ufficio Personale, C.U.G. |
| Periodo di realizzazione | 2017-2019 |

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
F.to Avv. Paolo Spagnuolo

Il Segretario Generale
F.to Dott. Beniamino Iorio

Certificato di Pubblicazione

Certificasi dal sottoscritto Segretario che, giusta relazione dell'Istruttore addetto alle pubblicazioni, copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.lgs n.267 del 18/08/2000, per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi dal 20-12-2016

Dal Municipio, li 20-12-2016

Il Segretario Generale
F.to Dott. Beniamino Iorio

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario, visti gli atti di ufficio;

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 15-12-2016

Per espressa dichiarazione di immediata esecutività (art. 134 c. 4 D.lgs n. 267/2000).

Dal Municipio, li 20-12-2016

Il Segretario Generale
F.to Dott. Beniamino Iorio

VISTO DI Regolarità tecnica

Il Responsabile del Settore
F.to Dott.ssa Italia Katia Bocchino

VISTO DI Regolarità Tecnica

Il Responsabile del Settore
F.to Dott. Beniamino Iorio

Per copia conforme al suo originale.

Dal Municipio, li 20-12-2016

Il Segretario Generale

Dott. Beniamino Iorio