

COMUNE DI CESINALI

(Provincia di Avellino)

Deliberazione della Giunta Comunale

n. 10 del 30/01/2018 COPIA

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2018-2020"

L'anno **Duemiladiciotto** il giorno **TRENTA** del mese di **GENNAIO** alle ore **18,30** nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Signor Tango Ciro Aniello**, nella sua qualità di **Sindaco** ai sensi dell'art.21 del vigente Statuto Comunale e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Assessori:

		presenti	assenti
1) Ing.	Tango Ciro Aniello - Sindaco	... si
2) Geom.	Fiore Dario - Vicesindaco	... si
3) Sig.ra	Spina Lucia Virginia - Assessore	... si
TOTALE		3	

Partecipa il Segretario **Generale Avv. Stefania Urciuoli** incaricato della redazione del verbale.
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

PREMESSO che, sulla proposta della seguente deliberazione sono stati resi i pareri favorevoli ed il visto, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.267/2000 da parte del **Responsabile del Settore Amministrativo/Affari Generali**, così come riformulati dall'art.3, comma 2°, lettere b) del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni in Legge 7 dicembre 2012, nr. 213 (G.U. 07/12/2012, nr. 286), l'attestazione della regolarità e della correttezza amministrativa, ai sensi dell'art.147/bis, comma 1° del vigente D.Lgs. 267/2000, nonché della Regolarità Contabile del Responsabile del **Settore Economico/Finanziario** ai sensi degli artt. 151, 4° comma e 153, 4° comma del D.Lgs. 267/2000, così come riformulati dall'art.3, comma 2°, lettere f) del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni in Legge 7 dicembre 2012, nr. 213 (G.U. 07/12/2012, nr. 286), dal Revisore dei Conti ai sensi dall'art.3, comma 2°, lettere o) del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni in Legge 7 dicembre 2012, nr. 213 (G.U. 07/12/2012, nr. 286):

- Parere favorevole** per quanto concerne la regolarità tecnica:
il Responsabile del Settore Amministrativo **Avv.Stefania Urciuoli**.....
- Parere favorevole** per quanto concerne la regolarità contabile:
il Responsabile del Settore Contabile **Signor Spina Pellegrino**.....
- Parere favorevole** per quanto concerne la copertura finanziaria:
il Responsabile del Settore Contabile **Signor Spina Pellegrino**.....

LA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2018-2020

RICHIAMATO il D.Lgs.vo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28.12.2005, n. 246" che, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al d.lgs. 23 maggio, n. 196, recante "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro";

VISTO l'art. 48 comma 1 del d.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità", il quale prevede che:

- Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57 comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, i comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- Tali 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) della legge n. 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

VISTA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 30.11.2011 con la quale è stato approvato il regolamento per il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi dell'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1,7 e 57 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato unico di Garanzia (CUG)= 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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

VISTA la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4 marzo 2011 che stabilisce le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

RITENUTO pertanto di dovere provvedere all'adozione del piano triennale 2018-2020 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del d.lgs. 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere favorevole della consigliera provinciale di Parità, avv. Antonietta De Angelis, in data 29.01.2018 ;

ACQUISITO il parere favorevole della CUG Comitato Unico di Garanzia, in data 23.01.2018;

ACQUISITO il parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/2000 del Responsabile del Settore amministrativo;

Con votazione unanime,

DELIBERA

1. **Di ritenere** le premesse come parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. **Di approvare** il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2018- 2020, allegato alla presente deliberazione, come parte integrante e sostanziale.
3. **Di trasmettere** il suddetto piano al Comitato Unico di Garanzia per gli adempimenti e gli effetti previsti dalla normativa vigente.
4. **Di trasmettere** la presente deliberazione alle OO.SS.SS e alla RSU.
5. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18.08.2000, n. 267.

COMUNE DI CESINALI

(Provincia di Avellino)

P.Iva 00225660646 telef. 0825/666125 fax 0825/666289 e-mail : segretario@comune.cesinali.av.it

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2018-2020

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e s.m.i.)

FONTI NORMATIVE

- Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- 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”.

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.

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 D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: ai sensi degli articoli I, 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 2018/2020. 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 con contratto a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

categoria A		
uomini	donne	totale
	4	4

categoria B		
uomini	donne	totale
1	1	2

categoria C		
uomini	donne	totale
3	3	6

categoria D		
uomini	donne	totale
3	1	4

Segretario Comunale : n° 1 Donna

In convenzione con il Comune di Aiello del Sabato

Si evidenzia che nella dotazione organica dell'ente, non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. In riferimento alle assunzioni ed assegnazioni del posto, non esistono possibilità per il Comune di Cesinali di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alla Legge n° 903 del 9/12/1977: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", alla Legge n° 125 del 10/4/1991: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e del Decreto Legislativo n° 196 del 23/05/2000: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della Legge 17/05/1999 n° 144".

Inoltre non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso e comunque, vi è l'impegno con il presente P.A.P. - come previsto dallo stesso art. 48 del D.Lvo 198/2006 - di dover, in caso di analoga qualificazione e preparazione professionale tra un candidato donna e uno uomo, opportunamente giustificare l'eventuale scelta del candidato maschio.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

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
obiettivo	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione della persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione intervento:	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto di esigenze personali e di servizio, in considerazione anche di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

azione	2
Titolo	Conciliazione fra vita lavorativa e privata
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione
obiettivo	Favorire il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, ma ancor 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, mediante individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di Settore e Ufficio Personale
Tipologia i azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

azione	3
Titolo	Monte delle ore
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
obiettivo	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra temi di vita e 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 responsabili del settore di appartenenza dei lavoratori coinvolti
Tipologia i azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando se ne presenti la necessità

azione	4
Titolo	Corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento
destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/ori
Finanziamenti:	Risorse dell'Ente, quando necessarie

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:	Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione ed aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalla donne lavoratrici nella famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze anzidette con quelle formative/professionali.
Strutture coinvolte nell'intervento:	Responsabili di settori e lavoratori coinvolti.

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 e sarà inoltrato alla Consigliera Provinciale di Parità per acquisire il relativo parere.

IL SINDACO

ING. CIRO ANIELLO TANGO

IL SEGRETARIO COMUNALE

AVV. STEFANIA URCIOLI



COMUNE DI CESINALI

(Provincia di Avellino)

☎ 0825/666125 fax 0825/666289 ccp 14747836 p.iva 00225660646 e-mail comunecesinali@libero.it

OGGETTO: Decreto Legislativo 18/08/2000, N.267, art.49. Parere sulla proposta di deliberazione del Consiglio/Giunta Comunale concernente:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI

POSITIVE ANNO 2018/2020

REGOLARITA' TECNICA

Visto con parere FAVOREVOLE

Cesinali, 30/08/2018

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AMMINISTRATIVO
(Avv. Stefania Urciuoli)



REGOLARITA' CONTABILE

~~Visto con parere~~

~~Cesinali,~~

~~IL RESPONSABILE DEL SETTORE
(Spina Pellegrino)~~

IL SINDACO
F.to Ing. Tango Ciro Aniello

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Avv. Stefania Urciuoli

Della su estesa deliberazione, ai sensi dell'art.32 della legge n°. 69/2009 e s.m.i. ed in osservanza del vigente Regolamento Comunale per la disciplina dell'Albo Pretorio on-line, approvato con delibera di GC nr.05 del 25/01/2011 e del D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. nonché in conformità del vigente Regolamento Comunale per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, approvato con delibera del Consiglio Comunale n.10 del 30/01/2006 e s.m.i., viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio on-line per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza comunale, li - 1 FEB 2018

Il Responsabile della Gestione
Albo Pretorio on-line
F.to Aniello Spina

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Avv. Stefania Urciuoli

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

È stata affissa all'Albo Pretorio on-line del comune per quindici giorni consecutivi dal - 1 FEB 2018
senza aver prodotto reclami;

È divenuta esecutiva il giorno - 1 FEB 2018 ai sensi del terzo/quarto comma art. 134 D.L.vo 267/2000.

Dalla Residenza comunale, li - 1 FEB 2018

Il Responsabile della Gestione Albo Pretorio on-line
F.to Aniello Spina

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Avv. Stefania Urciuoli

È copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza comunale, li - 1 FEB 2018



IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Stefania Urciuoli