



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 62 DEL 24-02-2011

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2011-2013. PARI OPPORTUNITA'.**

L'anno duemilaundici il giorno ~~VENTI~~<sup>VENTIQUATTRO</sup> del mese di ~~FEBBRAIO~~<sup>FEBBRAIO</sup>, alle ore 11.30 con la continuazione, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza **Marino Pasquale**, nella sua qualità di Sindaco.

			Presenti	Assenti
1	<b>Tarallo Lorenzo Gerardo</b>	<b>Vice - Sindaco</b>		Si
2	<b>Agresti Giuseppe</b>	<b>Assessore</b>	Si	
3	<b>Buccella Rosario</b>	<b>Assessore</b>	Si	
4	<b>Iannelli Antonio</b>	<b>Assessore</b>	Si	
5	<b>Nacarlo Salvatore</b>	<b>Assessore</b>		Si

Assiste il Segretario Generale Dott. Andrea D'Amore, 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 il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198- Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna- all'art. 48 impone che le Pubbliche predispongano Piani di azioni Positive, di durata triennale, 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;

Che in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all'art.6, comma 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165- Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche :Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Dato atto che il Servizio Politiche Sociali ha elaborato una proposta di Piano per il triennio 2011-2013 tenendo conto che la progettualità del Comune di Capaccio si muove soprattutto nell'ambito di quelle azioni positive che mirano ad un mutamento della cultura organizzativa aziendale, partendo dalla valorizzazione delle qualità e delle caratteristiche lavorative che possono esprimere le donne;

Confermato che l'obiettivo primario è quello di stimolare la cultura della gestione delle risorse umane in un'ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo quegli ostacoli che ancora si frappongono ad un paritario sviluppo di carriera;

Visti i dati relativi alla situazione organica del personale forniti dal servizio personale Giuridico;

Convenuto di concentrare l'attività, in coerenza con i principi programmatici dell'Ente, verso le seguenti azioni:

1. Adesione alla Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale;
2. Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
3. Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità;
4. Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente.

Preso atto del parere favorevole della Commissione per le Pari Opportunità del Comune, espresso nella seduta del 17/03/2011, il cui verbale, agli atti dell'Ufficio, anche se non allegato è parte integrante della presente delibera.

Acquisiti i pareri dei responsabili del Servizio Politiche Sociali e del Servizio Finanziario;

Ad unanimità di voti resi nei modi di legge;

### DELIBERA

- 1- La premessa è parte integrante e sostanziale della presente delibera.
- 2- Di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2011-2013, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, che allegato alla presente delibera ,né costituisce parte integrante e sostanziale.
- 3- Di dare atto del parere favorevole espresso dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Capaccio nella seduta del 17/03/2011, in rispetto all'art.48, comma 1 , del D.Lgs.198/2006,agli atti.
- 4- Di stabilire che la spesa necessaria per dare attuazione al Piano pari ad € 1.000,00 verrà imputata a ciascuno dei P.E.G. per le annualità 2011-2012 e 2013, sull'intervento n. 1100403.26 "Spese Pari Opportunità".

5- Di dare atto che copia della presente delibera sarà trasmessa ai Servizi coinvolti nelle varie azioni del Piano per l'adozione dei conseguenti provvedimenti attuativi.

6- Di rendere la presente immediatamente esecutiva ai sensi di legge.

Si trasmette al responsabile del procedimento, perché ai sensi dell'art. 2 della legge n. 241/90, provveda ad eseguirla mediante l'adozione dei provvedimenti consequenziali.

Pareri sulla proposta di deliberazione (art. 49, c. 1, del T.U.E.L. 18/08/2000, n. 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA	UFFICIO: <u>POLITICHE SOCIALI</u>
Si esprime parere <u>FAVOREVOLE</u>	Il Responsabile del Servizio
Capaccio (SA) <u>24-02-2011</u>	<u>Andrea D'Amore</u>

PER LA REGOLARITA' CONTABILE:	UFFICIO DI RAGIONERIA
Si esprime parere <u>FAVOREVOLE</u>	Il Responsabile del Servizio
Capaccio (SA) <u>24-02-2011</u>	<u>[Signature]</u>

PER IL PROFILO DI LEGITTIMITA'	
Si esprime parere _____	Il Segretario Generale
Capaccio (SA) _	

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario Generale

Il Sindaco

ANDREA D'AMORE

PASQUALE MARINO

Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 32, L. 69/2009, è stata pubblicata sul sito WEB il giorno _____ e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.
Data <b>01 MAR. 2011</b>
Il Segretario Generale

Il sottoscritto Segretario attesta:- che la presente deliberazione è stata pubblicata : dal _____ al _____ che nessuna richiesta di controllo è pervenuta. Data _____ Il Segretario Generale <u>ANDREA D'AMORE</u>
--

Trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota del <b>01 MAR. 2011</b> del _____ Il Segretario Generale <u>ANDREA D'AMORE</u>
---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva: <input checked="" type="checkbox"/> Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile. <input type="checkbox"/> Dopo trascorsi i dieci giorni dalla pubblicazione e senza richiesta di controllo. Data <b>01 MAR. 2011</b> Il Segretario Generale <u>ANDREA D'AMORE</u>
---

# COMUNE DI CAPACCIO PROVINCIA DI SALERNO

ASSESSORATO ALLE POLITICHE SOCIALI

PARI OPPORTUNITA'

## PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2011- 2013

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

### INTRODUZIONE

La Legge n. 125/1991 ( ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”, in cui è confluita quasi integralmente) segna una decisiva innovazione nella storia giuridica del lavoro delle donne, in quanto coniuga il principio dell’uguaglianza delle opportunità sancito dall’art.3 della Costituzione- con quello delle differenze di genere, biologiche, culturali e sociali. La portata rivoluzionaria di tale legge consiste soprattutto nel passaggio dalla parità formale a quella sostanziale riconoscendo come diritto, sul piano giuridico, l’uguaglianza nella differenza e rivolgendosi alle risorse umane di qualsiasi struttura lavorativa come esseri dotati di una propria soggettività sessuata, e non entità neutre.

Le azioni positive consistono in atti volti a “smascherare” la falsa neutralità di meccanismi che presiedono i modelli socioeconomici e quelli organizzativi vigenti, riconoscendo peculiarità e specificità alla condizione della donna che lavora ed alla sua soggettività.

L’obiettivo consiste in una trasformazione dei modelli culturali e nello sperimentare in modo innovativo la gestione delle risorse soggettive in contesti e strutture organizzative che siano più aperte e flessibili.

Le azioni positive possono mettere in moto processi di trasformazione culturale e di riorganizzazione all’interno di complessi pubblici e privati, a condizione che acquistino carattere sistematico, non restino un fatto episodico con conseguente frustrazione per aspettative suscitate e rimaste deluse. E’ dunque importante che l’azione positiva agisca in profondità sul piano dei soggetti, della presa di coscienza del valore e significato che il proprio lavoro ha o potrebbe avere, di come il lavoro professionale si può collocare nell’insieme della vita.

## PREMESSA

La Dotazione organica del Comune di Capaccio approvata con delibera di G. C. n. 272 del 18/06/2010 prevedeva 71 posti coperti( - 1 unità collocata a riposo con decorrenza 01/01/2011) ora vi sono 70 posti coperti, suddivisi in 6 settori e vari servizi. L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale dipendenti
Donne	6	4	4	14
Uomini	16	28	12	56
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>70</b>

A tale situazione vanno aggiunti:

- n. 1 Segretario Generale (Uomo)
- n. 1 Direttore Generale (Uomo)

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili dei settori e dei servizi" ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Donne	Uomini	Totale
Numero	6	10	16

## RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 " Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"- art.57.

D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma art.6 della legge 28/11/2005 n. 246".

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23/05/2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

## AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

### **Adesione alla Carta Europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale**

L'Amministrazione Comunale ritiene che le politiche delle Pari Opportunità non possano concretizzarsi soltanto in una serie di "azioni positive", che pure se necessarie e

indispensabili, da sole non possono essere sufficienti ma occorre che tutte le scelte politiche e amministrative devono essere affrontate nell'ottica di genere. Questo impegno si potrà avere con la ufficiale sottoscrizione da parte del nostro Comune della Carta Europea. Questo potrebbe dare stimolo e impulso per nuovi riferimenti e per porre in essere per il futuro azioni positive condivise con tutte le forze sociali e associative del territorio, in un percorso partecipato teso al maggior coinvolgimento possibile.

**Piano rivolto : Tutti i dipendenti dell'Ente e cittadinanza in generale**

**Budget: € 300,00**

**Tempistica di realizzazione : Settembre 2011**

### **Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro**

Ai sensi dell'art. 25 del C.C.N.L. del 05/10/2001 e delle vigenti direttive europee sarà predisposto un Codice di condotta da adottare per la prevenzione e di repressione di forme di molestie sessuali.

**Piano rivolto : Tutti i dipendenti dell'Ente**

**Budget: € 300,00**

**Tempistica di realizzazione : Marzo 2012**

### **Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alla Pari Opportunità**

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità.

**Piano rivolto : Tutti i Responsabili dell'Ente e dipendenti dell'Ente**

**Budget: € 200,00**

**Tempistica di realizzazione : Novembre 2010**

### **Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente**

Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazione di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

**Piano rivolto : Tutti i Responsabili dell'Ente e dipendenti dell'Ente**

**Budget: € 200,00**

**Tempistica di realizzazione : Marzo 2013**

### **UFFICI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: Servizio Politiche Sociali- Servizio Personale.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività della delibera giuntale di approvazione.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà verrà portato a conoscenza di tutti i dipendenti, verrà pubblicato sul sito Web dell'Ente ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e /o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione.