



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

PER LA REGOLARITA' TECNICA
 Si esprime parere **FAVOREVOLE**
 Capaccio (SA) **20/02/2013**

UFFICIO: **POLITICA SOCIALI**
 Il Responsabile del Servizio
Maria Teresa Cirati

PER LA REGOLARITA' CONTABILE:
 Si esprime parere **favorevole**
 Capaccio (SA) **20/02/2013**

UFFICIO: **AREA III - FINANZIARIO**
 Il Responsabile del Servizio

PER IL PROFILO DI LEGITTIMITA'
 Si esprime parere _____
 Capaccio (SA)

Il Segretario Generale

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario Generale
ANDREA D'AMORE

Il Sindaco
ITALO VOZA

Si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 32, L. 69/2009,
 è stata pubblicata sul sito WEB il giorno **21 FEB. 2013** e vi
 rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Generale
ANDREA D'AMORE

Il sottoscritto Segretario attesta:- che la presente
 deliberazione è stata pubblicata:
 dal _____
 al _____
 che nessuna richiesta di controllo è pervenuta.
 Data _____

Il Segretario Generale
ANDREA D'AMORE

Trasmessa ai Capigruppo Consiliari
 con nota del **21 FEB. 2013**

Il Segretario Generale
ANDREA D'AMORE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:
 Essendo stata dichiarata immediatamente
 eseguibile.
 Dopo trascorsi i dieci giorni dalla pubblicazione e
 senza richiesta di controllo.

Data **21 FEB. 2013**

Il Segretario Generale
ANDREA D'AMORE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° **57** DEL **20/02/2013**

Oggetto: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2014-2016. Pari Opportunità.

L'anno duemilatredici il giorno **venti** del mese di Febbraio alle ore **13.30** con la
 continuazione, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale
 convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza **Voza Italo**, nella sua qualità di **Sindaco**.

		Presenti	Assenti
1	Ragni Nicola Vice Sindaco	SI	
2	Barretta Rossana Assessore	SI	
3	Di Lucia Vincenzo Assessore		SI
4	Palumbo Maria Rosaria Assessore	SI	
5	Voza Eustachio Assessore	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

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.

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 2014-2016 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. Ambiente di lavoro;
2. Assunzioni;
3. Formazione;
4. conciliazione e flessibilità orarie;
5. Durata

Preso atto del parere favorevole della Commissione per le Pari Opportunità del Comune, espresso nella seduta del 18/02/2013, 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 2014-2016, 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 18.02.2013, in rispetto all'art.48, comma 1 , del D.Lgs.198/2006,agli atti.
- 4- 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.
- 5- Di rendere la presente immediatamente esecutiva ai sensi di legge.



COMUNE DI CAPACCIO

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2014-2016 (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)

Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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 sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

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 attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il comune di Capaccio, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

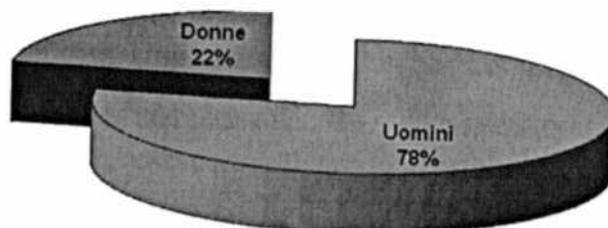
Analisi dati del Personale

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/ 12/2012

Al 31 dicembre 2012 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI	N. 67
DONNE	N. 15
UOMINI	N. 52



Così suddivisi per Aree:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area I Affari Generali e Istituzionali	10	9	19
Area II Servizi al Cittadino	6	1	7
Area III Servizi Finanziari Personale Tributi	9	2	11
Area IV Pianificazione e Tutela del Territorio	3	1	4
Area V Gestione Territorio Edilizia Cittadino	1	0	1
Area VI Servizi Tecnologici per il Territorio	5	0	5
Area VII Polizia Municipale	16	2	18
Area VIII Legale	2	0	2

TOTALE	52	15	67
---------------	-----------	-----------	-----------

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
B	11	4
C	26	5
D	15	6
Segretario	1	
Totale	53	15

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Art. 1

OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di CAPACCIO si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
 - Pressioni o molestie sessuali;
 - Casi di *mobbing*;
 - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
 - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Quale primo passo si procederà alla costituzione e nomina del Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità che, oltre ad avere un ruolo propositivo, ha il compito di svolgere l'attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità nell'Ente locale ed il Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing* del personale dipendente, che congiuntamente dovranno lavorare ed approvare il regolamento per il funzionamento degli stessi;
4. Il C. U. G. avrà, tra l'altro, come obiettivo l'elaborazione di uno specifico codice di comportamento nella lotta contro le molestie sessuali, anche di concerto con il Comitato paritetico sul *Mobbing*, secondo quanto previsto dall'art. 25 del CCNL del 05.10.2001 da adottare con idoneo atto.
5. Il Comitato paritetico sul fenomeno del *Mobbing* opererà per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.
6. Il Comune si impegna a nominare, la Consigliera di Fiducia, a cui far pervenire le eventuali segnalazioni relative al punto 5).

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. 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.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Capaccio 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.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Capaccio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità

nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sulla rete intranet del Comune di Capaccio.

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