



## COMUNE DI CASAL VELINO

### PROVINCIA DI SALERNO

Codice ente 10081	Protocollo n. 13545
<b>DELIBERAZIONE N. 272</b> in data: <b>26.11.2012</b> Soggetta invio capigruppo <input checked="" type="checkbox"/>	

### VERBALE DI DELIBERAZIONE

### DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012/2014 DECRETO LEGISLATIVO NR. 198/2006. 'CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246'.**

L'anno duemiladodici addi ventisei del mese di novembre alle ore 13,00 nell'ufficio Segreteria, previa avvisi informali, sono stati oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

GIORDANO DOMENICO	P
PISAPIA SILVIA	P
CRESCENZO ANGELO	P
DI FEO BIAGIO	P
CAPUTO ANTONIO	A

Totale presenti 4

Totale assenti 1

Assiste il Segretario Comunale **Avv. Diana Positano** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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



## COMUNE DI CASAL VELINO

### PROVINCIA DI SALERNO

Proposta n. 327 del 12.11.2012

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012/2014  
DECRETO LEGISLATIVO NR. 198/2006. 'CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246'.

#### PARERI PREVENTIVI

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

**IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO**

f.to

D.ssa Anna Caruso

**IL RAGIONIERE**

---

Ad Iniziativa del:

<input type="checkbox"/>	Sindaco
<input type="checkbox"/>	Assessore al ramo
<input type="checkbox"/>	Responsabile del Settore

#### LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2012/2014 e ritenuto meritevole di approvazione ;

Visto il D.Lgs. 18/08/00 nr. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL);

Vista la Legge 28/12/01 nr. 448;

Visto il D.Lgs. 01/04/06 nr. 198;

Con voti favorevoli

#### DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in narrativa ;
2. di approvare, il "Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014", redatto ai sensi art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;
3. di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Torino;
4. di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 01/04/00

ALLEGATO A)

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012 - 2014**  
**RELAZIONE INTRODUTTIVA**

Un piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D.LGS. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D.LGS. n.196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57;

in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici".

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate 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.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della

formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

**SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro:

Categoria	A		B		C		D	
	U=	D=	U=	D=	U=	D=	U=	D=
Posti di ruolo a tempo pieno	3		7	4	4		1	1
Posti di ruolo a tempo parziale								
Totali								

Oltre a Segretario generale (donna), in convenzione con altri Comuni.

L'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale ai propri dipendenti.

Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il presente piano si pone come obiettivi:

- 1) usufruire del potenziale delle risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 3) 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 ciascuno, indistintamente, all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, di cittadini e cittadine;
- 4) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 5) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

## **PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

### **Progetto n. 1**

Usare il potenziale di risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente

- \* Azione positiva: promozione della partecipazione di tutti i dipendenti alle iniziative di formazione interna ed esterna;
- \* Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per tutti i dipendenti, indistintamente da sesso, posizione, religione, ceto sociale e/o inquadramento professionale.

### **Progetto n. 2**

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze del personale all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti:

§ disciplina forme di flessibilità lavorativa

§ flessibilità orario

- \* Azione positiva: 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.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità del personale 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 richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

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

### **Progetto n. 3**

Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

- \* Azioni positive: Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2012/2014).

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente per il successivo inoltro al Comitato per le pari opportunità, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (articolo 57);
- 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";
- Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

## **ENTRATA IN VIGORE**

Il presente Piano Triennale entra in vigore il 1° Gennaio 2012.



Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to rag. Domenico Giordano

F.to Avv. Diana Positano

- Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
- Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. .... prot. n. 13546 )
- Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n. ....)
- .....

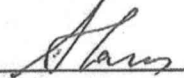
Addi, 29.11.2012

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO  
F.to D.ssa Anna Caruso

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

ADDI', 29.11.2012

IL RESPONSABILE AA.GG.  
D.ssa Anna Caruso



- Si certifica che la suesesa deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità,
- è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del comune senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Addi, .....

è divenuta ESECUTIVA il giorno 29.11.2012 perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 D Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO

f.to D.ssa Anna Caruso

TRASMESSO PER L'ESECUZIONE A :

- SETTORE.....I..... UFFICIO...Personale.....
- SETTORE ..... UFFICIO.....
- SETTORE..... UFFICIO.....
- SETTORE.....UFFICIO.....