

COMUNE DI POSTIGLIONE
(PROVINCIA DI SALERNO)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 44 DEL 09/04/2018

// ORIGINALE

/X/ COPIA

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per le Pari Opportunità 2018/2020.

L'anno 2018, il giorno **nove**, del mese di **aprile**, alle ore **18.30**, presso la sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nella forme di legge e di statuto.

Presiede la Giunta

/ x/ IL SINDACO dott. **Mario Pepe**

e sono rispettivamente presenti ed assenti i sig.ri:

COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
PEPE MARIO	X	
FORLANO PIERO	X	
COSTANTINO GIOVANNI	X	
TOTALE PRESENTI ED ASSENTI	3	

Il Presidente constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

Con la sola funzione verbalizzante, partecipa il Segretario Comunale, dott.ssa Paola Aliberti

Visti i seguenti **PARERI FAVOREVOLI**:

/X/ Il Responsabile dell'Area Amministrativo/Finanziaria dott. Giovanni Costantino per quanto concerne la regolarità contabile ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. n. 267/2000;

f.to dott. Giovanni Costantino

// Il Responsabile dell'Area Tecnica, arch. Vincenzo Capasso, per quanto concerne la regolarità tecnica ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. n. 267/2000;

arch. Vincenzo Capasso

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il quale riunisce e riordina in un unico testo tutta la normativa nazionale volta ad eliminare le discriminazioni ed attuare pienamente il principio dell’eguaglianza tra uomini e donne, fissato dalla Costituzione della Repubblica Italiana.

CONSIDERATO che, in particolare l’art. 48 del succitato Decreto Legislativo, prevede che le Amministrazioni pubbliche adottino Piani triennali di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007, avente ad oggetto “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, che individua le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, mirando al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, nonché al rispetto e alla valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

RICHIAMATO, altresì, l’art. 19 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.09.2000, rubricato “pari opportunità”.

RITENUTO di procedere all’approvazione del Piano delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2018/2020, rispondente alla normativa di riferimento e alle esigenze organizzative dell’Ente, così come predisposto dal Responsabile dell’Area Amministrativa Finanziaria.

VISTI:

- la L. n. 56/2014;
- il D. Lgs.vo n. 267/2000 e il D. Lgs.vo n. 165/2001;
- il vigente Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull’Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi.

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnico-amministrativa espresso, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs.vo n. 267/2000.

Con voti favorevoli unanimi espressi, per alzata di mano.

DELIBERA

1) DI APPROVARE, per le motivazioni espressa in premessa, che qui si hanno per integralmente riportate e trascritte, il Piano delle Azioni Positive per le Pari Opportunità per il triennio 2018/2020, ai sensi e per gli effetti dell’art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, allegato alla presente deliberazione:

2) DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alle OO.SS. e R.S.U. competenti ed alla Provincia di Salerno – consigliere di parità;

3) DI PUBBLICARE in modo permanente il predetto Piano sul sito istituzionale dell’Ente nella Sezione denominata “Amministrazione trasparente”;

4) DI DEMANDARE agli uffici comunali competenti l’esecuzione degli interventi previsti nel Piano;

5) DI DARE comunicazione dell’adozione del presente atto ai capigruppo consiliari, come previsto dall’art. 125 D. Leg.vo n. 267/2000;

6) **DI DICHIARARE**, con separata e successiva votazione espressa nelle forme di legge all'unanimità dei voti, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs.vo n. 267/2000.



COMUNE DI POSTIGLIONE

Provincia di Salerno

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2018/2020

Premessa

L'art. 48 del D. Lgs.vo n. 198/2006 prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Secondo tale normativa, infatti, le azioni positive sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare ad eventuali svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice. Esse, inoltre indicano quanto sia importante il ruolo che le Pubbliche Amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità.

Detti Piani devono, dunque, promuovere l'inserimento nelle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del D. Lgs.vo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni (gli Enti inadempienti non possono assumere personale).

Il Comune di Postiglione con deliberazione di G.M. n. 50 del 18/05/2016 ha già approvato il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2016/2018 ed, in considerazione di quanto sopra esposto, armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il contesto

Il personale in servizio a tempo indeterminato e pieno alla data odierna presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
UOMINI	4	2	2	2	10
DONNE	0	0	0	0	0
TOTALE	4	2	2	2	10

Il personale in servizio a tempo determinato e parziale, assunto ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e dell'art. 90 del TUEL (situazione rilevata alla data odierna), presenta il seguente raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
UOMINI	1	0	0	0	1
DONNE	0	1	0	0	1
TOTALE	1	1	0	0	2

Si dà atto, pertanto, che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, in quanto sussiste un divario fra le presenze maschili e femminili, in quanto, al momento, sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

E' presente un Segretario Comunale titolare di sede di segreteria convenzionata Comune di Montefalcione (capo convenzione) e Comune di Postiglione, donna.

L'Amministrazione Comunale di Montefalcione intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate a realizzare 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.

Obiettivi ed azioni positive del Piano:

1. promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita familiare, con particolare riferimento a necessità correlate a situazioni di genitorialità, attraverso:
 - l'accoglimento di richieste di part-time a dipendenti interessati da particolari situazioni familiari;
 - il consolidamento della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita entro limiti concordati;
 - azioni di informazione in merito alle forme di flessibilità finalizzate al superamento di situazioni di disagio dei dipendenti o dei loro familiari con specifico riferimento alle disposizioni in materia di assenza per ferie, permessi e malattia;
 - il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sul tema della pari opportunità attraverso la pubblicazione e la diffusione del piano delle azioni positive.
2. programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.
3. favorire sviluppo carriera e professionalità prevedendo opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in materia di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
4. assicurare nelle commissioni di concorso la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile e nei bandi di selezione per l'assunzione di personale, la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne;
5. operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune 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;
6. promuovere azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico;
7. divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. ed il Codice di Comportamento dei dipendenti 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 a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente nella Sezione denominata "Amministrazione Trasparente". 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.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
f.to Dott. Mario Pepe

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Paola Aliberti

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(art. 124, 2° comma, D.Lgs. n. 267/2000)

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa, in data **04 MAG 2018**, all'Albo Pretorio e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Li, **04 MAG 2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Paola Aliberti

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134, D.Lgs. n. 267/2000)

Si certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio e che la stessa è divenuta esecutiva il **09/04/2018**;

~~X~~ poiché dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267/2000;

o poiché non ha riportato, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, ai sensi dell'art.134, 3° comma, del D.Lgs. n. 267/2000.

Li, **04 MAG 2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Paola Aliberti

La delibera viene trasmessa in copia ai seguenti uffici:

IX! Uff. Tecnico IX! Uff. Amm.vo IX! Uff. Ragioneria IX! Uff. Anagrafe IX! VV.UU.

! x ! E' COPIA CONFORME ALL' ORIGINALE

Dalla Residenza Municipale **04 MAG 2018**



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Paola Aliberti

Paola Aliberti