



CITTA' DI ALTAVILLA SILENTINA

Medaglia d'Argento al Merito Civile
(Provincia di Salerno)
Settore 1 "Servizi al Cittadino"

tel. 0828-983827/983824
FAX 0828 983021
Piazza Umberto I°, n. 53 -CAP
84045 Altavilla Silentina

Prot. 4131

- SINDACATO C.G.I.L. -Funzione Pubblica-
Corso Garibaldi , 31
84100 SALERNO (Fax 089- 2753378)
- SINDACATO C.I.S.L. -FPS-
Via Pellecchia, n. 2
84100 SALERNO (Fax 089-252682)
- SINDACATO U.I.L. -F.P.L.-
Via L. Petrone, n. 33
84100 SALERNO (Fax 089-405058 / 405157)
PEC: salerno@pec.uilfpl.it
- SINDACATO DICCAP Coordinamento generale provincia di Salerno
Via G. Mascolo n. 3 – 84013 Cava De' Tirreni
FAX (02 57760414)
- SINDACATO C.S.A. Coordinamento sindacale autonomo
Regioni Autonomie Locali
Coordinamento provinciale Salerno
- Via Osvaldo Conti n. 7 SALERNO
(FAX 089- 2598101)
PEC:sindacatocsasalerno@pec.it

Alla R.S.U.
aziendale:
Ugolino Gaetano- Cimino Gianpiero –
Maruottolo Antonio – Carrano Biagio

Oggetto: Delibera della G.C. n. 52 del 04/5/2017 (Codice delle pari opportunità.
Piano Triennale delle azioni positive 2017/2019).

In uno alla presente, si trasmette la deliberazione meglio specificata in oggetto, così
come previsto dall'art. 7 del CCNL dell'1/4/1999 (Informazione).

Dal Palazzo di Città, addì 08 maggio 2017

Il Responsabile del settore
Dr. Giancarlo Peduto



Pec: segreteriabelmonte.altavillasilentina@asmepec.it



COMUNE DI ALTAVILLA SURRENTINA

Medaglia d'Argento al merito civile
Provincia di Salerno

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale N. 52 DEL 04/05/2017

Oggetto: D. Lgs n. 198/2006 art. 48, comm 1 recante "Codice delle pari opportunità": Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017/2019.

L'anno duemiladiciassette addì quattro del mese di maggio alle ore 18,25 in Altavilla Surrentina nella sede comunale, convocata con le modalità di rito, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei sigg.

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
MARRA ANTONIO	SINDACO	SI
MORRONE CHIARA	VICE SINDACO	SI
CEMBALO DAVIDE	ASSESSORE	NO
CEMBALO FRANCESCO	ASSESSORE	SI
DI MATTEO GIOVANNA	ASSESSORE	SI

Partecipa il Segretario Comunale dott. Ciro ESPOSITO .

Il Presidente MARRA ANTONIO nella sua qualità di SINDACO , riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione;

Visto il D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto, espressi rispettivamente dal Responsabile del servizio interessato Dr. Giancarlo Peduto e dal Responsabile del Servizio Finanziario Dr. Michele Di Sarli

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Di approvare, così come ad ogni effetto approva l'allegata proposta di deliberazione, ad oggetto: *D.Lgs 198/2006 art48 co. 1 recante "Codice delle pari opportunità": Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017/2019*, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento

Con successiva votazione unanime favorevole, resa nei modi e forme di legge:

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione **immediatamente eseguibile**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs n. 267/2000.



COMUNE DI ALTAVILLA SURRENTINA

Medaglia d'Argento al merito civile
Provincia di Salerno

Settore:
Ufficio: Gestione risorse umane

Proposta Delibera di Giunta n. 57 del 03/05/2017

Oggetto: D. Lgs n. 198/2006 art. 48, comm 1 recante "Codice delle pari opportunità ": Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2017/2019.

Assessore/Sindaco proponente:
DI MATTEO GIOVANNA

Il Responsabile del Procedimento
Sofia IULIANO

Il Responsabile del Settore
dr. Giancarlo PEDUTO

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

Si esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

Il Responsabile del Settore
dr. Giancarlo PEDUTO

Parere in ordine alla regolarità contabile:

Si esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

Il Responsabile del Settore Finanze e
Contabilità
dott. Michele DI SARLI

RICHIAMATO il d. lgs. n. 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 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 2017-2019 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, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/2000, del Responsabile del Servizio;

PROPONE DI DELIBERARE

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 2017-2019, allegato alla presente deliberazione, come parte integrante e sostanziale.
3. Di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS.SS e alla RSU.
4. Di dichiarare, con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 18.08.2000, n. 267.



COMUNE DI ALTAVILLA SILENTINA

(Provincia di Salerno)

Medaglia d'argento al merito civile

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017 – 2019

(articolo 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 e ss.mm.ii.)

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 1, 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 2016/2018.

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:

Cat. A

Uomini	Donne	Totale
3	3	6

Cat. B

Uomini	Donne	Totale
6	2	8

Cat. C

Uomini	Donne	Totale
8	5	13

Cat. D

Uomini	Donne	Totale
4	0	4

di cui:

Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di Settore cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000:

Uomini	Donne	Totale
3	0	3

Segretario Comunale:

Uomini	1	Titolare del servizio di Segreteria convenzionato tra Comune di Altavilla Silentina e Controne
--------	---	--

QUADRO COMPLESSIVO:

Uomini	Donne	Totale
21	10	31

Si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Si prende atto altresì che nella categoria "D" sussiste una presenza esclusivamente maschile.

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 Altavilla Silentina 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:	Garantire con azioni oggettive la parità di opportunità tra uomini e donne, favorendo nei limiti normativi e contrattuali le esigenze genitoriali e familiari
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 di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Quando ricorrerà il caso

azione	3
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.
Tipologia di azione:	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
Periodo di realizzazione:	Ogni qual volta se ne presenti l'occasione.

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 Consiglieria Provinciale di Parità.

Letto, approvato e sottoscritto

SINDACO
F.to MARRA ANTONIO

Segretario Comunale
F.to dott. Ciro ESPOSITO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Altavilla Silentina,



Il Segretario Comunale
dott. Ciro ESPOSITO

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione:

- viene affissa all'Albo Pretorio il 5 MAG. 2017 Reg. N° 429 per rimanervi 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Leg.vo n. 267/2000;
- è stata comunicata, con lettera n. 3988 in data 5 MAG. 2017 ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1, del D.Leg.vo n. 267/2000.

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ :
- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio comunale;
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000);

Altavilla Silentina, 5 MAG 2017

Il Segretario Comunale
F.to dott. Ciro ESPOSITO