

COMUNE DI SERRA D'AIELLO

(Provincia di Cosenza)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N°3

del 30.01.2018

“Piano triennale delle azioni positive 2018/2020 redatto ai sensi dell’art.48 del D.Lgs. n.198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

L’anno **duemila diciotto** il giorno 30 del mese di **gennaio** alle ore 12,30 presso i locali del Centro servizi turistico siti alla via Nazionale n. 1 del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Municipale con la presenza dei signori:

Nome e Cognome	Carica	Presente	Assente
1) Dott.ssa Giovanna Caruso	Sindaco	X	
2) sig. Fabio Innocenti	Ass. V. Sindaco	X	
3) sig. Guerino Mendicino	Assessore	X	

Partecipa il Segretario comunale Dott.ssa Teresa GIORDANO

Il Sindaco - Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull’oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

- DATO Atto che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006, recante “codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28.11.2005, n.246”, stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;
- PRECISATO che la direttiva 23.05.2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne delle Amministrazioni pubbliche”, emanate dal Ministero delle Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministro dei diritti e pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

- DATO atto della Deliberazione di Giunta Comunale di questo Ente n 43 del 21.11.2017 e' stato approvato il regolamento per la costituzione e funzionamento del Comitato unico di garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni ;
- PRESA visione del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2018/2020 predisposto dal Comitato, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;
- RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;
- VISTO il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 T.U. sull'ordinamento degli EE.LL. e succ. mod. e int.;
- VISTA la L. 28.12.2001 n. 448;
- VISTO il D.Lgs. 01.04.2006 n.198;
- CON voti favorevoli unanimi espressi mediante votazione palese;

D E L I B E R A

1. – la premessa forma integrante del presente deliberato;
 2. – di approvare, come con la presente approva, l'allegato "Piano triennale delle azioni positive 2018/2020 redatto ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
 3. – di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Consigliera di parità;
 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. dell'01.04.2000 e di trasmettere lo stesso alla consigliera di parità' ;
- VISTO l'art. 134, comma 4 del TUEL D.Lgs. n. 267/2000;
 - A votazione palese per appello nominale, con voti favorevoli unanimi;

D I C H I A R A

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi di legge,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Teresa GIORDANO

IL SINDACO
F.to Dott.ssa Giovanna Caruso

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere in merito, con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Teresa GIORDANO

IL SINDACO
F.to Dott.ssa Giovanna Caruso



COMUNE DI SERRA D'AIELLO (Provincia di Cosenza)

www.comune.serradaiello.cs.it

Via Papa Giovanni XXIII - 098244054 - info@comune.serradaiello.cs.it - protocollo.serradaiello@asmepec.it

PROPOSTA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018-2020 APPROVATO DALLA GIUNTA COMUNALE CON DELIBERAZIONE N. 03- DEL -30.01.2018

PREMESSA

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23.05.2000 n. 196 prevede che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001).

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, 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 L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". La Direttiva Ministeriale 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e 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 dall'indicata 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 Serra d'Aiello, 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.

Per tali ragioni, la Giunta, previo monitoraggio dell'organico dell'Ente, ha individuato le linee di indirizzo del piano, sia per quanto attiene alle azioni da intraprendere, sia per quanto concerne la procedura per l'approvazione dello stesso, la durata e il monitoraggio, secondo quanto di seguito precisato.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO DELL'ENTE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

Personale del Comune di Serra d'Aiello alla data del 31.12.2017

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1	0	0	0	1
Uomini	1	0	2	0	3

Lavoratori dipendenti titolari di Posizione Organizzative

Non vi sono lavoratori dipendenti titolari di posizioni organizzative

R.S.U. – Rappresentanti Sindacali Unitari

Donne: n. 1

Uomini: n. 0

Organi elettivi comunali

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi del Comune, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

ORGANI ELETTIVI	DONNE	UOMINI
SINDACO	1	0
GIUNTA COMUNALE	0	2
CONSIGLIO COMUNALE	0	6

Il contesto del Comune di Serra d'Aiello, come sopra rappresentato, evidenzia una minusvalenza della presenza femminile sotto il profilo numerico. Tale presenza risulta, comunque, particolarmente qualificata.

Il Piano delle Azioni Positive quindi mira a stabilire l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

AZIONI POSITIVE

Azione 1 – Ambito d'azione: trasparenza

Allo stato attuale sono state effettuate le seguenti Sottoazioni:

1.1 Approvazione regolamento per l'istituzione del CUG (C.C.N.L), e pubblicazione dello stesso sul sito Web del comune nell'apposita sezione amministrazione trasparenza

1.2 Costituzione CUG.

L'Ente s'impegna, a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività in essere e di quelle programmate e link relativi alle tematiche sulle pari opportunità. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione saranno a cura del Presidente del CUG.

Soggetti coinvolti: membri del Cug; Servizio personale e organizzazione.

Destinatari: membri del Cug; tutti i dipendenti.

Azione 2 -Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il Comune di Serra d'Aiello si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da (a titolo esemplificativo):

- 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.

Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

Azione 3 – Ambito d'azione: formazione e valorizzazione del personale

La formazione costituisce un punto di forza per le donne all'interno delle organizzazioni.

L'acquisizione delle competenze è una delle strade principali attraverso le quali da donna può rafforzare la propria posizione nell'ambito lavorativo: le competenze infatti, se riconosciute nell'ambito dell'organizzazione, giocano a favore delle donne, che sono spesso estranee ad altri "meccanismi di potere".

In questa prospettiva, l'Amministrazione si pone nell'ottica di valorizzare anche quelle competenze peculiari delle donne, quali la capacità di mediazione, di ascolto, di dialogo, l'attitudine a favorire un ambiente di lavoro disteso, la propensione al contatto con il pubblico, al lavoro per progetti e alla flessibilità.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, membri del CUG.

Destinatari: tutto il personale

Azione 4 - Ambito di azione: assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

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.

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Serra d'Aiello valorizza attitudini e capacità personali.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore, membri del CUG;

Destinatari: tutto il personale

Azione 5 - Ambito d'azione: indagini conoscitive sul benessere organizzativo

Effettuazione annuale dell'indagine

Soggetti coinvolti: membri del Cug

Destinatari: tutto il personale

Azione 6 -Ambito d'azione: monitoraggio e analisi delle richieste / concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative varie

Coniugare le necessità di tipo familiare o personale presentate dai dipendenti con le esigenze di servizio e di miglioramento dei servizi offerti al cittadino nel rispetto della normativa di legge e contrattuale. Valutare la temporaneità delle concessioni legandole all'esigenza personale e familiare del dipendente in modo da non aumentare in modo eccessivo il carico di lavoro dei colleghi di servizio e/o impedire a questi la fruizione di orari più flessibili e permessi per esigenze analoghe.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore, CUG

Destinatari: tutto il personale

Azione 7 -Ambito d'azione: formazione del personale

Analizzare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini. Rilevare la eventuale difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Soggetti coinvolti: Servizio personale e organizzazione, Responsabili di Settore

Destinatari: tutto il personale

Azione 8 -Ambito d'azione: riduzione dello stress lavoro-correlato in relazione a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Area, tutto il personale;

Destinatari: tutto il personale

Azione 9 -Ambito d'azione: maggiore condivisione da parte dei Responsabile di Area degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Aumentare il benessere organizzativo e la performance generale. Prevedere, a tal fine, incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Soggetti coinvolti: Responsabili di Settore;

Destinatari: tutto il personale

TEMPI DI ATTUAZIONE

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2018 – 2020

. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

DURATA E PROCEDURA DI APPROVAZIONE

Il presente Piano avrà durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente e sul sito web nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, alle RSU nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente .

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

L'Area amministrativa – Servizio personale, in collaborazione con il Cug, predisporrà annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nella quale verrà effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate. Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e alla Giunta Comunale con pubblicazione sul sito internet del Comune.

F.to Dott.ssa Teresa GIORDANO

F.to Filippina LONO

F.to Giulio SEGRETI