

COMUNE DI CASALETTO SPARTANO
PROVINCIA DI SALERNO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 5 del 09 gennaio 2018

OGGETTO: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro. Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Triennio 2018 – 2020.-

L'anno **Duemiladiciotto** il giorno **nove** del mese di **gennaio** alle ore **11,10** nella solita sala delle adunanze sita nel Municipio di Casaletto Spartano, si è riunita la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco, alla presenza dei seguenti signori, per la trattazione dell'oggetto sopra indicato. All'appello vengono constatati i presenti come di seguito:

N	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI
1	SCANNELLI Giacomo	Sindaco	SI
2	GALATRO Enrico	Vice sindaco	NO
3	MONTESANO Biagio	Assessore	SI
		Presenti	2

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Di GREGORIO dottor Antonio, che provvede alla redazione del presente verbale.

Il Signor SCANNELLI Giacomo , nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza del collegio, invita i partecipanti ad astenersi dalla discussione e dalla votazione sull'argomento, qualora versino in situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi. Il Presidente, dopo aver verificato che nessuno dei presenti dichiara la sussistenza delle predette situazioni a proprio carico, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato, essendo legale il numero degli intervenuti alla deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- a) il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che 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";
- b) che ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n.196/2006, le Pubbliche Amministrazioni devono predisporre piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- c) 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.

DATO ATTO che:

- a) 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;
- b) questo Comune, 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;

VISTO il piano elaborato da questo Ente, confermativo di quello precedente, non essendo intervenuta alcuna modificazione;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica, reso dal Segretario Comunale ai sensi dell'articolo 49 del Decreto Legislativo 18.8.2000, n. 267;

Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportate ed approvate;

DI APPROVARE il Piano di Azioni Positive – Triennio 2018-2020 - di cui in narrativa che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

DI PUBBLICARE la presente deliberazione sul sito internet del Comune, Sezione Amministrazione Trasparente » Disposizioni Generali » Atti Generali.

Con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs.vo n. 267/2000.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198)

TRIENNIO 2018 - 2020

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 Ispani, 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 31/12/2017

Al 31 dicembre 2017 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.	8
DONNE	N.	1
UOMINI	N.	7

A tali dipendenti vanno aggiunti:

Il Segretario Comunale in convenzione con i Comuni di Alfano, Casaleto Spartano e Tortorella: **UOMO**;

Così suddivisi per Aree (riferito ai soli dipendenti):

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativa/Affari Generali/Organi Istituzionali	1	0	1
Demografico	1	0	1
Economico Finanziario	1	0	1
Tecnico/Manutentiva	3	0	3
Polizia Municipale	1	1	2
TOTALE	7	1	8

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
------------------	---------------	--------------

A	1	
B	1	
C	2	1
D	3	
Dirigenti		
Segretario		
TOTALE	7	1

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.** Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Casaleto Spartano 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. Ove opportuno, in caso di necessità, sarà istituito il Comitato Unico di Garanzia.

Art. 3 Durata

Il presente Piano ha durata triennale 2018 - 2020.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito internet del Comune, Sezione Amministrazione Trasparente » Disposizioni Generali » Atti Generali.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Rag. Scannelli Giacomo

F.to Dott. Antonio Di Gregorio

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.n.267/2000 il sottoscritto esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica/Finanziaria

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dr. DI GREGORIO Antonio

.....

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale si certifica, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs.n.267/2000, che la presente deliberazione, iscritta nel Registro delle Pubblicazioni al n. _____, è stata/viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal _____ e contro di essa non sono pervenute opposizioni.

La medesima deliberazione è stata trasmessa, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs.n.267/2000, ai capigruppo consiliari con nota prot.n. 149 del 11/01/2018 .

Casaletto Spartano 11/01/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dr. . Antonio Di Gregorio

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

() La presente deliberazione, diventerà esecutiva per la decorrenza dei termini di cui all'art.134 c.3 D.Lgs.n.267.

(x) La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 c. 4 del D.Lgs.n.267/2000.

Casaletto Spartano, 11/01/2018

Il Segretario Comunale

F.to Dott. Antonio Di Gregorio

COPIA CONFORME AL SUO ORIGINALE, IN CARTA LIBERA, PER USO AMMINISTRATIVO E PER GLI USI CONSENTITI DALLA LEGGE.

Casaletto Spartano, 11/01/2018

Il Segretario Comunale
Dr. DI GREGORIO Antonio