

COMUNE DI CARINARO

PROVINCIA DI CASERTA

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 2021 - 21 Data 23-03-2021	OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023.
---	--

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **ventitre** del mese di **Marzo**, alle ore **17:57**, si è riunita la Giunta Comunale convocata in videoconferenza. Presiede l'adunanza il Sindaco **dott. Nicola Affinito** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

Nominativo	Pres.	Ass.		
AFFINITO NICOLA (in Sala Giunta)				
MORETTI MARIO (in Sala Giunta)	X			
BRACCIANO ALFONSO	X	X		
MARINO SERENA (collegata da remoto alla videoconferenza)	X			
BARBATO EUFEMIA (in Sala Giunta)	X			
PRESENTI N. 4				
ASSENTI N. 1				

Con la partecipazione del Segretario Comunale Avv. Carlo Della Peruta (collegato da remoto alla videoconferenza)

L'identità personale dei componenti collegati in videoconferenza mediante programma Skype è stata accertata da parte del Segretario comunale, compresa la votazione.

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

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i prescritti pareri previsti dall'art. 49 della legge 18/8/2000, n. 267, che si allegano al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, in merito all'argomento in oggetto indicato.

La Giunta Comunale

PREMESSO che l'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che : " *Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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, 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), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. "*

DATO ATTO CHE l'attività di questo Ente è improntata al rispetto delle pari opportunità come

rilevabile tra l'altro dalla presenza femminile tra i dipendenti comunali;

RITENUTO di formalizzare secondo la previsione del citato D. Lgs 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021-2023;

VISTO il D. Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego";

VISTO il Regolamento degli Uffici e Servizi;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. 267/00;

A voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023 che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione all'Albo pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente;
3. Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/00.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021/2023

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Carinaro è presente una forte componente femminile, rappresentata soprattutto da n. 15 lavoratrici socialmente utili impegnate in progetti di attività di supporto ai servizi comunali. Nell'organico comunale sono presenti n. 5 unità femminili a tempo pieno e part-time e indeterminato di cat. C e B, individuate entrambi Responsabili di procedimento e incardinate in uffici strategici come quello di "Ragioneria e Tributi" e "Affari Generali", unità di genere aumentate nel corso del 2018 a seguito della stabilizzazione di n. 8 unità di Lavoratori Socialmente Utili.

Data, pertanto, la consistente presenza femminile all'interno della struttura comunale, è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare alle donne e attivare strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le dipendenti e tutte le altre donne che, comunque, partecipano alle sue attività, dando ad esse la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

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

Obiettivi del piano

Si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, tenendo conto, però, degli obblighi di contenimento della spesa che la normativa vigente impone e che non consentono in tempi brevi l'eliminazione del divario fra generi. Pertanto, il piano delle azioni positive sarà orientato a incentivare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne nell'ambiente di lavoro e nella vita politica, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nella politica per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili delle Aree.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area; tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

c) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

f) promuovere la partecipazione delle donne nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).

g) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative, eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

h) valutare particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare. L'Ufficio Personale dovrà assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

i) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute fisica e mentale della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare;

l) istituire il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, in ottemperanza al disposto dell'art. 57 d.lgs. 165/2001, al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale 2021 - 2023, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito internet del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo della sua vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente e non, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il Resp. Area AA.GG.
Dott. Salvatore Fattore

Comune di Carinaro

Provincia di Caserta
SERVIZIO : Affari Generali

Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI

PROPOSTA N. 45 DEL 18-02-2021

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N. 21 DEL 23-03-2021

Oggetto:PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO

IL S

Dott. Nicola Affinito

Avv.

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/02/93, n. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

Comune di Carinaro

PROVINCIA DI CASERTA
SERVIZIO : Affari Generali
Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI

PROPOSTA DI GIUNTA

N. 45 DEL 18-02-2021

Oggetto: *PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023.*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con d.lgs. 18 aprile 2000, n. 267, si esprime Favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Carinaro, Li 18-02-2021

Il Responsabile del Settore

SALVATORE FATTORE

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettivi collegati, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/03/99, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

Comune di Carinaro

PROVINCIA DI CASERTA
SERVIZIO : Affari Generali
Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI

DELIBERA DI GIUNTA
PROPOSTA N. 45 DEL 18-02-2021

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/
PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli enti locali approvato con la Legge n. 2000, n. 267, si esprime Parere Favorevole in ordine alla regolarità CONTABILE della deliberazione indicata in oggetto.

Carinaro, Lì 18-02-2021

Il Responsabile del Settore
FATTORE SALVATORE

x l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e delle norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs. n. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato digitalmente secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005.

Comune di Carinaro

PROVINCIA DI CASERTA
SERVIZIO : Affari Generali
Ufficio : UFFICIO AFFARI GENERALI
PROPOSTA N. 45 DEL 18-02-2021

DELIBERA DI

N. 21 DEL 23-03-2021

Oggetto:PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio dell'Ente in data **25-03-2021** e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al **09-04-2021** ai sensi dell'art. 124, primo comma 1, del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 registrata al N.

Carinaro, li 25-03-2021

Il Messo Comunale SAGLIOCCO ANGELA
SAGLIOCCO ANGELA

x
l'originale

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

x la
copia

La firma autografa è sostituita da indicazione a stampa dei soggetti responsabili ai sensi del D.Lgs 12/02/93, n. 39, art. 3, c.2. L'originale del documento informatico è stato prodotto e conservato dall'Amministrazione secondo le regole tecniche previste dal D. lgs. 82/2005

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021/2023

Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Carinaro è presente una forte componente femminile, rappresentata soprattutto da n. 15 lavoratrici socialmente utili impegnate in progetti di attività di supporto ai servizi comunali. Nell'organico comunale sono presenti n. 5 unità femminili a tempo pieno e part-time e indeterminato di cat. C e B, individuate entrambi Responsabili di procedimento e incardinate in uffici strategici come quello di "Ragioneria e Tributi" e "Affari Generali", unità di genere aumentate nel corso del 2018 a seguito della stabilizzazione di n. 8 unità di Lavoratori Socialmente Utili.

Data, pertanto, la consistente presenza femminile all'interno della struttura comunale, è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare alle donne e attivare strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le dipendenti e tutte le altre donne che, comunque, partecipano alle sue attività, dando ad esse la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

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

Obiettivi del piano

Si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, tenendo conto, però, degli obblighi di contenimento della spesa che la normativa vigente impone e che non consentono in tempi brevi l'eliminazione del divario fra generi. Pertanto, il piano delle azioni positive sarà orientato a incentivare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne nell'ambiente di lavoro e nella vita politica, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nella politica per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.

b) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili delle Aree.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Area; tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora il piano di formazione annuale dell'Ente.

Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che interni. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

c) promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sessuale sui luoghi di lavoro.

d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione.

e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

f) promuovere la partecipazione delle donne nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.).

g) favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative, eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

h) valutare particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare. L'Ufficio Personale dovrà assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

i) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute fisica e mentale della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare;

l) istituire il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, in ottemperanza al disposto dell'art. 57 d.lgs. 165/2001, al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale 2021 - 2023, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito internet del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo della sua vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente e non, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Il Resp. Area AA.GG.
Dott. Salvatore Fattore

