

**COMUNE DI PAGANI**

PROVINCIA DI SALERNO

Numero

69

Data

12/10/2012

Originale

**DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA  
CON I POTERI DI GIUNTA COMUNALE****Oggetto:****APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012 - 2014**

L'anno :2012,  
Il giorno : 12  
del mese di : Ottobre,  
alle ore : 13.00

nella sala delle adunanze, presso la Casa Comunale, si è riunita la Commissione Straordinaria convocata ai sensi dell'art. 1 del D.M. 28-7-1995 n. 523, art.1 comma 3.

Presiede l'adunanza il Commissario Straordinario Dr. Michele Mazza nella qualità di Presidente e sono rispettivamente presenti i seguenti Commissari:

<b>COGNOME e NOME</b>	<b>PRESENTE</b>
Dr. Michele Mazza	Commissario Straordinario SI
Dr.ssa Laura Cassio	Commissario Straordinario SI
Dr. Francesco Scigliuzzo	Commissario Straordinario NO
<b>Totale presente: 2</b>	<b>Totale assente: 1</b>

Partecipa il II Segretario Generale Dr. Domenico Ippolito incaricato della redazione del verbale.

**IL PRESIDENTE**

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti a deliberare in ordine dell'argomento in oggetto.

***La Commissione Straordinaria***

Proposta n. 115 del registro generale del Settore U.O. Organizzazione e Metodo.-

Secondo la proposta agli atti (n. 115 del registro), istruita dal dipendente Caterina Ferrara, e sulla quale sono stati espressi:

A. Parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi del art. 49 D.L.gs 18 agosto 2000 – n. 267-, dal Capo Settore

Predisposta nei seguenti termini:

**Premesso che:**

- L'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede espressamente che i comuni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. Lgs. 165/01, il Comitato e la consigliera di parità territorialmente competente, predispongano Piani triennali di Azioni Positive, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro di uomini e donne.

I suddetti Piani, inoltre, hanno lo scopo di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra i generi non inferiore ai due terzi.

Le amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro, si ispirano ai principi di cui al D. Lgs 165/01 con particolare riferimento agli artt. 7 e 57 relativamente alla necessità di:

- garantire l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella formazione professionale, nelle formazioni professionali, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro,
- garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, con l'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- garantire altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione;
- riservare alle donne, salvata motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti dei componenti delle commissioni di concorso;
- adottare regolamenti per assicurare le opportunità tra uomini e donne;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione;
- finanziare, possibilmente, programmi di azioni positive, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Appare evidente che il D. Lgs 198/2006, nel suo complesso, rappresenta un'importante svolta per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e mira a favorire l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro ed a realizzare un'eguaglianza sostanziale tra i due generi all'interno dei luoghi di lavoro attuando azioni positive tese a modificare l'organizzazione del lavoro, a cominciare dal "modo di essere" e di atteggiarsi, in senso favorevole alla realizzazione delle pari opportunità.

Le amministrazioni altresì, nel delineare il Piano delle Azioni Positive, tengono conto delle linee di azione individuate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 relativamente a:

- a) eliminazione e prevenzione delle discriminazioni;
- a) organizzazione del lavoro;

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012 - 2014

---

- b) politiche di reclutamento e gestione del personale,
- c) costituzione di organismi paritetici di confronto e promozione delle iniziative relative;
- d) formazione e cultura organizzativa.

**Visto che:**

- il 9 novembre 2010 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 4 novembre 2010 n. 183 che, all'art. 21 – comma 1 lett. c) – stabilisce: *“Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”.*

**Dato atto che:**

- si rende necessario predisporre il Piano di Azioni Positive per il periodo 2012-2014, non solo per rispondere ad un obbligo di legge ma anche per evidenziare la volontà dell'amministrazione di garantire una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

**Ritenuto** opportuno precisare che il suddetto Piano sarà sottoposto al Comitato Unico di Garanzia, una volta nominato, al fine di prevedere eventuali proposte integrative e/o migliorative e alla Consigliera di Parità Provinciale.

**Precisato** che l'adozione del Piano di Azioni Positive non costituisce solo un formale adempimento ma uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchia la realtà e ne persegue gli obiettivi proposti in termini positivi e pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna nonché del personale, il piano delle azioni positive vuole dettare le linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive.

**Rilevata**, altresì, la necessità di precisare che nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti, attraverso la rete intranet, pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza del triennio, ad un adeguato aggiornamento del piano da parte dell'U.O. Organizzazione e Metodo. L'obiettivo è dimostrare che per le amministrazioni pubbliche leggere i fenomeni in un'ottica di genere e intervenire di conseguenza è conveniente e significa valorizzare le persone, donne e uomini. Significa operare per la qualità del lavoro: qualità della vita di chi opera, qualità del servizio erogato in quanto lavorare bene è piacevole e gratificante, aggiunge valore al lavoro e ai suoi risultati e restituisce significato e senso a chi opera.

**Preso** atto che l'obiettivo del Piano di Azioni Positive del Comune di Pagani è quello di integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e di promuovere interventi tesi sia al superamento della disparità di genere tra i lavoratori dell'Ente sia porre le basi per un piano strategico di parità, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata;

Si propone, pertanto, di approvare l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012 – 2014 così come risultante dal testo allegato al presente atto (allegato A).

Atteso che il presente provvedimento non richiede parere di regolarità contabile in quanto lo stesso non comporta oneri finanziari diretti.

**Visti:**

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012 - 2014

- 
- la Legge n. 645/1975 Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966;
  - la Legge n. 125/1991 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;
  - il Decreto Legge n. 122/1993 Misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori;
  - il D. Lgs. 196/2000 Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizione in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144;
  - la Legge n. 53/2000 Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
  - il D. Lgs. 267/2000 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
  - il D. Lgs. 165/2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
  - il D. Lgs. n. 215/2003 – Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
  - il D. Lgs. n. 215/2003 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
  - il D. Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – art. 48;
  - la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 – Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni;
  - il D. Lgs. 5/2010 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
  - la Legge 183/2010 – deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie del lavoro.
  - La Risoluzione n. 29/2011 del Parlamento Europeo sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea – 2010 (2010/2138 INI) Commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere;

### **La Commissione Straordinaria**

Letta e fatta propria la relazione predisposta dal Funzionario Istruttore;

Visti i pareri espressi;

Ad unanimità di voti

### **DELIBERA**

1. Approvare, per le motivazioni in premessa esposte, il piano triennale delle azioni positive 2012 – 2014, come risulta dall'allegato testo (Allegato A) quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
1. Dare atto che il presente provvedimento sarà inviato al Comitato Unico di Garanzia, una volta nominato, per le eventuali integrazioni e modifiche migliorative e alla Consigliera di Parità Provinciale;
2. Dare atto che nel periodo di vigenza del piano 2012/2014 saranno raccolti attraverso la rete intranet pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza del triennio, ad un adeguato aggiornamento del piano da parte dell' U. O. Organizzazione e metodo;

Oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012 - 2014

---

3. Dare atto che il piano triennale potrà essere aggiornato nel corso del triennio tenuto conto dei contributi e delle segnalazioni del Comitato Unico di garanzia, ovvero della possibilità di accedere a finanziamenti statali;
4. Demandare l'attuazione del piano triennale alle strutture individuate nei singoli progetti e nelle azioni del piano stesso, dando atto che i soggetti coinvolti provvederanno a rendicontare all'U.O. Organizzazione e metodo le attività specifiche svolte;
5. Dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e che si provvederà alla copertura di eventuali oneri finanziari derivanti dall'attuazione del piano mediante successivi provvedimenti, dando atto altresì che i piani possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità (art. 57 comma 1 lettera c) del D. Lgs. 165/01, ovvero con finanziamenti previsti dalla Legge 125/1991, art. 2 che potranno essere resi disponibili previa predisposizione di progetti che saranno realizzati con la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia;

## ALLEGATO A

### PIANO DI AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE NEL TRIENNIO 2012- 2014

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 occidentale.

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 Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Pagani come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

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”*.

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 che indiretta. Sono misure *temporanee* in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale ed orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'evoluzione del quadro normativo di riferimento impone altresì obiettivi ben specifici: così come disposto dall'art. 21 della legge 183/2010, gli enti devono obbligatoriamente nominare un Comitato Unico di garanzia, che sostituisce sia il comitato di pari opportunità sia il comitato sul mobbing precedentemente nominati.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P. A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni

pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzarlo

Il comune di Pagani, 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.

Favorire una cultura della condivisione fra uomini e donne diventa pertanto fondamentale per una crescita equilibrata del paese e da ciò le politiche di conciliazione divengono uno strumento imprescindibile per lo sviluppo del paese sia per favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro sia per contrastare, insieme alle altre politiche per la famiglia, la denatalità e il supporto agli anziani non autosufficienti.

Altro problema cruciale è quello dei diritti umani e della cittadinanza delle donne alla luce delle migrazioni e delle nuove realtà lavorative; in Italia, infatti, il problema della conciliazione incrocia quello dell'integrazione delle donne immigrate, che svolgono gran parte del lavoro di cura nelle nostre famiglie. Secondo il contesto europeo, la strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne, prevede che tutti i programmi e le iniziative vengono impostate, secondo un approccio complessivo di mainstreaming (il mainstreaming di genere consiste nel considerare, già dalla fase di progettazione, gli effetti delle politiche in termini di effetti possibili sulla situazione sia delle donne che degli uomini).

L'obiettivo è quello di assicurare che tutti gli interventi tengano conto delle problematiche legate al genere, interessando, al contempo, tutte le politiche dell'occupazione, dell'economia, dell'urbanistica, dell'ambiente, della famiglia, delle politiche sociali, scolastiche ed educative, al fine di individuare i problemi prioritari e gli strumenti necessari per superarli e modificarli.

### **Obiettivi del Piano**

Promuovere processi organizzativi di generazione di "una qualità della vita lavorativa" fondata sulla soddisfazione del rispetto del ruolo occupato nell'organizzazione da tutti i lavoratori, migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e valorizzare pienamente tutte le risorse umane, prescindere dalle caratteristiche personali di genere, etnia di appartenenza, religione ed ideologia.

Partendo da un quadro generale e dalle sollecitazioni e dalle considerazioni che ad ogni livello politico pervengono sull'esigenza di definire politiche che non siano più "neutre", occorre indirizzare le attività e le risposte della Pubblica Amministrazione ai bisogni reali delle persone, ripensando la città, le regole del

lavoro, i ruoli, la partecipazione alla vita pubblica. Il campo di intervento del Comune di Pagani sul tema delle Pari opportunità dovrà infatti, partendo dagli indirizzi comunitari, internazionali e nazionali, inquadrare gli ambiti e gli obiettivi da perseguire cercando di coordinare i bisogni comuni riscontrati sul territorio.

In particolare, per la formazione e la conciliazione delle responsabilità e degli orari di lavoro, nel nuovo Piano, il Comune si impegna a:

- Per la formazione:

1. tener conto oltre che delle esigenze di ogni settore (cosa che già avviene puntualmente), anche della necessità di consentire la uguale possibilità per uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, formazione a distanza e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;

2. dare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, (congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari) prevedendo speciali forme sia di accompagnamento/affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente.

- Per la conciliazione:

La conciliazione è oggi più che mai importante, perché riguarda la qualità stessa della vita di molti lavoratori e lavoratrici che hanno la necessità di potersi dedicare non solo all'attività lavorativa, ma anche alla cura di sé e della propria famiglia: cura dei figli, dei familiari disabili e degli anziani non autosufficienti tenendo conto delle emergenze quotidiane e non prevedibili di questi ultimi.

Conciliare i tempi di vita familiare e quelli dell'attività lavorativa interessa gli uomini, le donne e le organizzazioni; tocca la sfera privata, ma anche quella pubblica, politica e sociale, e ha un impatto evidente sul riequilibrio dei carichi di cura all'interno della coppia, sull'organizzazione del lavoro e dei tempi delle città nonché sul coordinamento dei servizi di interesse pubblico.

Le politiche per la conciliazione che l'amministrazione provinciale intende mettere in atto, oltre a rappresentare un importante fattore di innovazione dei modelli sociali, economici e culturali, si ripropongono di fornire strumenti che rendendo compatibili, vita lavorativa e vita familiare, consentano a ciascun individuo di vivere al meglio i molteplici ruoli che gioca all'interno di società complesse.

Al fine di dare concretezza alle politiche in argomento, si individuano i seguenti strumenti qualificati:

- azioni volte a rendere effettivo il diritto del/della dipendente dei permessi/congedi/articolazioni orari di lavoro/flessibilità di orari/trasformazioni di rapporto di lavoro o riduzioni di orari di lavoro, temporanei, previsti da normative nell'ambito di una politica nazionale, ovvero aziendale, di promozione



delle pari opportunità (maternità/paternità; cura dei figli, dei familiari disabili e degli anziani non autosufficienti; eventi e cause particolari; studio e formazione; - azioni mirate, a favore delle lavoratrici e lavoratori che si assentano per maternità, o paternità, o per altre esigenze familiari, in modo prolungato, finalizzate alla formazione, informazione e mantenimento dello specifico posto di lavoro (sede, professionalità riconosciuta, competenze) occupato al momento dell'astensione; favorendo, in ogni caso, tutti gli interventi che possano garantire al dipendente lo svolgimento del proprio lavoro evitando - nel contempo - di ricorrere possibilmente a forme flessibili di lavoro che comportano una decurtazione dallo stipendio, ovvero che mettano in discussione opportunità di carriera e di valorizzazione delle competenze possedute, o acquisibili.

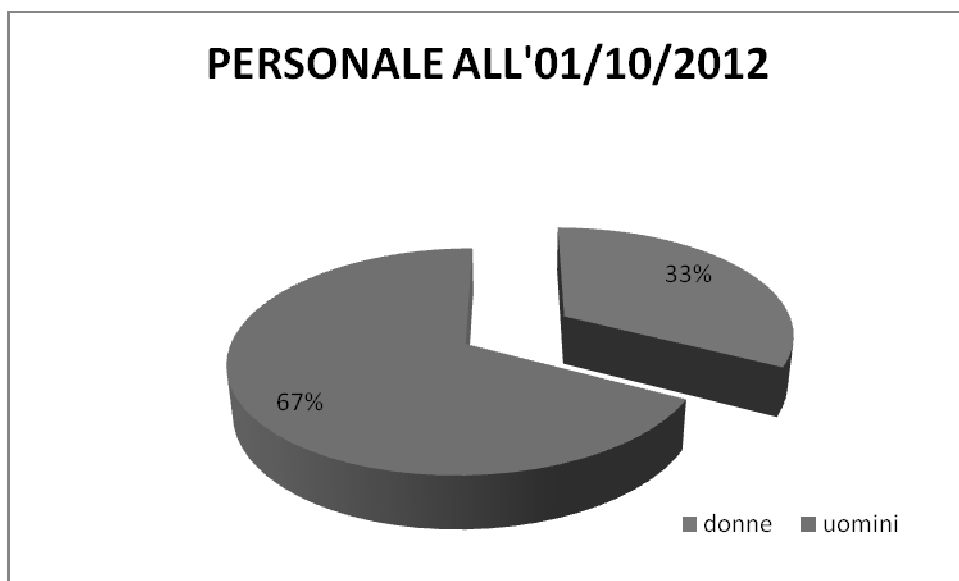
### **Analisi dati del Personale**

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 01/10/2012**

Al 1 ottobre 2012 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N.</b>	<b>153</b>
<b>DONNE</b>	<b>N.</b>	<b>50</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N.</b>	<b>103</b>



In conformità al principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica Italiana, il Piano di Azioni positive del Comune di Pagani è il seguente:

N°	OBIETTIVO	AZIONI CONSEGUENTI
1	Istituire il Comitato Unico di Garanzia.	Individuazione dei componenti e loro nomina.
2	Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e valorizzazione del benessere.	Individuazione di un percorso formativo adeguato per i componenti del Comitato Unico di Garanzia.
3	Promuovere la cultura del genere e del benessere organizzativo.	a) Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive; a) Diffusione delle informazioni sulla cultura di genere e del benessere organizzativo, sui compiti del Comitato Unico di garanzia e sulla figura del Consigliere/Consigliera di parità; b) Raccolta di pareri, osservazioni, suggerimenti da parte dei dipendenti; c) Organizzazione di incontri/conferenze in materia di genere e discriminazione.
4	Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro.	Adozione codice di condotta contro le molestie sessuali.
5	Azione di monitoraggio e raccolta dati.	Adesione alla rilevazione predisposta annualmente dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
6	Monitoraggio dell'organico per genere.	Analisi della situazione del personale in servizio, rilevata per categoria e per genere.
7	Indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.	a) Questionario da sottoporre ai dipendenti e successive analisi; a) Individuazione e attuazione di azioni correttive, se necessarie.
8	Le pari opportunità in rete	Maggior diffusione dei temi di pari opportunità, maggior grado di sensibilizzazione.
9	Conciliazione e flessibilità orarie	a) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali; b) L'U. O. Risorse Umane raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale delle'Ente.
10	Sviluppo carriera e professionalità	Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Oggetto:  
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012 - 2014

---

## SPECIFICA AZIONI POSITIVE

Le azioni positive individuate sono così articolate:

### AZIONE 1: ISTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Istituire il Comitato entro i termini di legge, dando atto della soppressione del comitato pari opportunità e comitato sul mobbing	Individuazione componenti del comitato	Non necessari	U. O. Risorse Umane	Nei termini di legge

### AZIONE 2: FORMAZIONE PER COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Garantire l'acquisizione delle competenze specifiche individuate dalla normativa e dalle circolari della Funzione Pubblica	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze suddette con quelle formative/professionali	Stanziamiento previsto nei capitoli di bilancio relativi alla formazione	U. O. Risorse Umane per l'organizzazione del processo formativo, previa proposta e pianificazione del Segretario generale, nella Sua qualità di responsabile alla formazione	Anno 2013

**AZIONE 3: PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO**  
*(per le sole lettere A, B, C)*

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Promuovere la cultura di genere attraverso una migliore e più capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sulle pari opportunità	a) Pubblicazione sul portale istituzionale dell'ente del piano triennale delle azioni positive; b) Costituzione di un'apposita sezione della rete intranet dell'ente tramite la quale il Comitato Unico di garanzia possa rendere accessibili ai dipendenti informazioni sulla cultura di genere e del benessere organizzativo, sui compiti del Comitato Unico di Garanzia e sulla figura del Consigliere/Consigliera di parità; c) Creazione di un canale di comunicazione interno teso a raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti.	Non necessari	U. O. Risorse Umane (per gli interventi di cui ai punti A e C); U.O. Sistemi Informativi per la definizione delle regole di trasmissione e ricezione nella rete intranet; Comitato Unico di Garanzia (per gli interventi di cui ai punti B e C).	Anno 2012 e seguenti

**AZIONE 3: PROMUOVERE LA CULTURA DI GENERE E DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO  
(per la sola lettera D)**

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Promuovere la cultura di genere attraverso l'organizzazione di incontri/conferenze in materia di genere e discriminazione.	Organizzazione di incontri/conferenze in materia di genere e discriminazione individuando opportunamente i relatori, sulla base degli stanziamenti dedicati	Stanziameto previsto nei capitoli di bilancio relativi alla formazione, se necessario.	U. O. Risorse Umane e Comitato Unico di Garanzia.	Anno 2012 e seguenti

**AZIONE 4: ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici	Approvazione codice di condotta e pubblicazione sul portale	Non necessari	U. O. Risorse Umane e Comitato Unico di Garanzia.	Anno 2012 e seguenti

**AZIONE 5: MONITORAGGIO E RACCOLTA DATI**

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Garantire l'attuazione della direttiva del 23 maggio 2007	Compilazione questionario on line disponibile sul sito della Funzione Pubblica.	Non necessari	U. O. Risorse Umane e Comitato Unico di Garanzia.	20 febbraio di ogni anno (a decorrere da febbraio 2013)

**AZIONE 6: MONITORAGGIO DELL'ORGANICO PER GENERE**

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Produrre statistiche sul personale previa richiesta del Comitato Unico di Garanzia	Elaborazione dati ripartiti per genere	Non necessari	U. O. Risorse Umane e U. O. Contabilità generale e controllo di gestione	Anno 2013 e seguenti

**AZIONE 7: INDAGINE CONOSCITIVA SUI BISOGNI DEL PERSONALE  
(per la sola lettera A)**

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Rilevazione del clima lavorativo e criticità nel rapporto di lavoro	Somministrazione questionario e elaborazione risultanze	Risorse dell'ente o finanziamenti	Comitato Unico di Garanzia; U. O. Organizzazione e Metodo; U. O. Programmazione; Conferenza dei dirigenti	Anno 2013 e seguenti

**AZIONE 7: INDIVIDUAZIONE E ATTUAZIONE AZIONI CORRETTIVE**  
(per la sola lettera B)

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Individuare e attuare azioni correttive tenuto conto delle risultanze del questionario sui bisogni di cui al punto 7 A	Individuazione azioni atte a migliorare il clima organizzativo	Correlati alla tipologia di azioni che si intendono intraprendere	Comitato Unico di Garanzia; U. O. Organizzazione e Metodo; Conferenza dei dirigenti	Anno 2013 e seguenti

**AZIONE 8: LE PARI OPPORTUNITA' IN RETE**

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni su temi delle pari opportunità	Istituzione, sul sito web del comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.	Non necessari	Comitato Unico di Garanzia; U. O. Organizzazione e Metodo; U. O. Sistemi Informativi	Anno 2013 e seguenti



**AZIONE 9: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE**

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro	Non necessari	Comitato Unico di Garanzia; U. O. Risorse Umane.	Anno 2013 e seguenti

**AZIONE 10: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

<b>Obiettivo</b>	<b>Descrizione intervento</b>	<b>Finanziamenti</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Periodo di realizzazione</b>
Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative.	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno	Non necessari	Comitato Unico di Garanzia; U. O. Risorse Umane.	Anno 2013 e seguenti

COMUNE di PAGANI  
Provincia di Salerno



Proposta Commissione Straordinaria di Giunta Comunale

Il Funzionario Istruttore come da proposta agli atti  
come da proposta agli atti  
Proposta n. 115 del 02/10/2012

Registro delle proposte

D.Lgs 18.8.2000 n. 267 – Pareri – Allegato alla delibera Commissione Straordinaria di Giunta Comunale n. 69 del 12/10/2012 avente ad oggetto : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2012 - 2014

Parere in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, D.L.vo 267/2000.

### U.O. Organizzazione e Metodo

Si esprime parere favorevole  
Si esprime parere sfavorevole per il seguente motivo:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Il Responsabile del Settore  
f.to d.ssa Leonilda Bonaduce

Parere in merito alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1.

### U.O. Contabilità Generale e controllo di gestione

Si esprime parere \_\_\_\_\_  
Si esprime parere sfavorevole per il seguente motivo:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Per l'imputazione delle spese e della copertura finanziaria al Cap. \_\_\_\_\_ del bilancio \_\_\_\_\_ che presenta la seguente disponibilità:*

Somma stanziata .....	€ _____
Somme impegnate.....	€ _____
Somma pagate .....	€ _____
Somma presente atto.....	€ _____
Somma disponibile.....	€ _____

Impegno n° \_\_\_\_\_

Li' \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Settore

Il presente verbale viene così sottoscritto:

**La Commissione Straordinaria**

Dr. Michele Mazza \_\_\_\_\_

Dr.ssa Laura Cassio \_\_\_\_\_

Dr. Francesco Scigliuzzo \_\_\_\_\_

---

---

Il Segretario Generale  
Dr. Domenico Ippolito

**ATTESTATO DI PUBBLI**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubbl  
quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. (art. 124 comma 1 del D.lgs. 267/2000)

Pagani,

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO  
Dr. Domenico Ippolito

---

---

**ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi : \_\_\_\_\_

- Dell' art. 134 comma 3 del D.lgs 18.8.2000 n. 267;  
 Dell' art. 134 comma 4 del D.lgs 18.8.2000 n. 267;

IL SEGRETARIO  
Dr. Domenico Ippolito

---

---

**Originale**