



COMUNE DI ARIANO IRPINO

Provincia di Avellino

COPIA

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

N. 59 del Reg.

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017-Approvazione.-

ADUNANZA DEL 21 dicembre 2015

L'anno **duemilaquindici**, il giorno **21** del mese di **dicembre** in Ariano Irpino nella Sala Consiliare "Giovanni Grasso", su invito diramato dal Presidente in data **15 dicembre 2015 prot. n° 24568**, si è riunito il Consiglio Comunale in seduta ordinaria pubblica di prima convocazione.

Presiede l'adunanza il Presidente del Consiglio Sig. Antonio Della Croce

Dei Consiglieri Comunali sono presenti n. 13 come segue:

CONSIGLIERI	pres.	ass.	CONSIGLIERI	Pres	Ass
Gambacorta Domenico	si		Lo Conte Francesco	si	
Mazza Emerico Maria		si	Li Pizzi Stefania	si	
Tiso Daniele	si		Caso Michelino	si	
Corsano Giuseppe	si		Grasso Carmine	si	
Pannese Sara	si		Guido Riccio	si	
Nisco Claudio		si	La Vita Giovanni	si	
Savino Patrizia	si		Ciasullo Alessandro		si
Della Croce Antonio	si		Santosuosso Antonio	si	
Puorro Federico		si			

Partecipa il Vice Segretario Generale, **dr.ssa Sonia Ninfadoro**, incaricato della redazione del verbale.

Il Presidente in prosieguo di seduta, invita il Segretario a fare l'appello dei Consiglieri che, come da prospetto sopra riportato, risultano presenti in n.13 valido per poter legalmente deliberare.

Essendo presente il numero legale dei componenti, il Presidente invita i Consiglieri alla trattazione del seguente argomento all'ordine del giorno:

Al riguardo riferisce che gli avvisi di convocazione sono stati consegnati ai singoli componenti nei termini e con le modalità prescritte dal Regolamento del Consiglio Comunale approvato con Deliberazione n. 7 del 27 gennaio 2003.

PRESIDENTE:

Passiamo all'ultimo? Punto n.5 all'Ordine del Giorno: Piano Triennale delle Azioni Positive periodo 2015/2017 – approvazione. Relazione l'Assessore Debora Affidato.

ASSESSORE DEBORA AFFIDATO:

Il Piano Triennale delle Azioni Positive predisposto dal Comitato Unico di Garanzia è uno strumento importante per il nostro Ente perché va a dettare delle linee di azione per il rispetto della parità di genere all'interno dei luoghi di lavoro e per il benessere lavorativo dei dipendenti.

È un obbligo delle pubbliche amministrazioni previsto dal D.LGS 198/2006 conosciuto anche come Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, il quale all'art. 48 prescrive che siano redatti 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.

Oltre al Piano devono essere costituiti all'interno dell'Ente i Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di qualsiasi tipo. Questi strumenti sono funzionali alla corretta gestione del personale, sempre in un'ottica di parità e di contrasto alle discriminazioni: il CUG ha infatti il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nella pubblica amministrazione contribuendo da un lato alla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro a garantire l'assenza di qualsiasi forma di violenza – anche morale o psicologica – e di ogni altra forma di discriminazione.

Nel nostro Comune i membri del CUG sono stati individuati con Determina del Dirigente dell'Area Amministrativa nel luglio 2014: la composizione del CUG è di 3 membri appartenenti alla pubblica amministrazione – quindi 3 dipendenti comunali – e 3 invece rappresentanti le Organizzazioni Sindacali. Nel CUG abbiamo sia i membri effettivi sia i membri supplenti ed il CUG è presieduto dal Segretario Comunale.

In data 10/11/2015 il CUG si è riunito ed ha approvato il Regolamento per il proprio funzionamento, recepito dalla Giunta con Delibera n.297 del 7/12/2015.

Il presente Piano di Azioni Positive 2015/2017 ha ricevuto il parere positivo della Consigliera di Parità dottoressa Domenica Lo Mazzo.

Il CUG è uno strumento che si pone non solo come mero adempimento di un obbligo di Legge, ma è operativo e di riferimento per l'applicazione concreta dei principi di uguaglianza e per riequilibrare eventuali situazioni di non equità di condizione tra uomini e donne all'interno dell'Ente.

L'elaborazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, quindi, non ha potuto prescindere dalle situazioni e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'Ente: infatti, come ho già avuto modo di illustrare in Commissione, il Piano, calato nella nostra realtà comunale, si divide in due parti. Nella prima parte vi è una fotografia del personale alla data del 30 settembre 2015; nella seconda parte, invece, vi sono le linee di Azioni Positive decise dal CUG.

Nella prima parte sono appunto illustrati i principali dati in un'ottica di genere: dall'esame della Tabella n.1 allegata al Piano, possiamo vedere che alla data del 30/09/2015 il personale in servizio presso il Comune è pari a 119 unità, di cui 118 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato, ulteriormente suddivisi in 75 maschi e 44 donne.

La Tabella n.2, invece, suddivide il personale per sesso e categoria giuridica di appartenenza: ebbene, dall'esame della predetta Tabella vediamo che non si riscontrano differenze significative rispetto alle varie categorie giuridiche e anzi vi è un sostanziale equilibrio eccezion fatta per la categoria D-3 dove vi sono soltanto 3 dipendenti tutti di sesso maschile e della categoria A dove il numero di dipendenti maschi è di gran lunga superiore a quello delle donne. Però a questa categoria appartengono gli operai e quindi lo squilibrio è dovuto....

CONSIGLIERE RICCIO GUIDO:

Non vi piace fare gli operai, eh?

ASSESSORE DEBORA AFFIDATO:

No, no: metteteci alla prova e vedrete che sappiamo fare anche gli operai!

Anche per quanto riguarda i congedi straordinari, ex Legge 104, la Tabella n.5 mostra come anche in questo caso ne usufruiscono sia i lavoratori maschi che le donne.

La seconda parte del Piano indica appunto gli obiettivi, cioè quelle azioni poste a riequilibrare quelle eventuali situazioni di non equità di condizioni tra donne e uomini lavoratori.

Il Piano quali obiettivi si pone? Quello di favorire la crescita professionale e di carriera, promuovendo l'inserimento delle posizioni femminili nei ruoli in cui sono sotto rappresentate, quindi nel nostro caso abbiamo detto le categorie A e D-3, ovviamente.

CONSIGLIERE RICCIO GUIDO:

Si vede che siete di più in categoria B..

ASSESSORE DEBORA AFFIDATO:

E infatti! Noi siamo in mezzo...

Si pone ancora l'obiettivo di favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze e le condizioni di donne e uomini all'interno dell'organizzazione. Proprio per questo si tende a favorire la conciliazione dei tempi di vita con il lavoro laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Quindi, oltre a confermare la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita e che già dal nostro Regolamento così come stabilito dai Sindacati da la possibilità di entrata fino alle 8.30 e di uscita alle 14.30 nelle giornate da 6 ore e l'uscita è prevista fino alle 18.30 nelle giornate da 9 ore, vi è anche la possibilità di recupero orari nei pomeriggi, da concordare con il proprio Dirigente responsabile di servizio. Oltre a questo il CUG ha predisposto come azione propositiva di prevedere l'istituzione della Banca delle Ore al fine di migliorare la gestione del rapporto di lavoro in termini di flessibilità. Attraverso questo istituto, i lavoratori e le lavoratrici sono messi nelle condizioni, mediante un conto individuale, di fruire in modo retribuito o con permessi compensativi delle prestazioni di lavoro straordinario.

Nel conto ora confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinarie debitamente autorizzate e nei limiti complessivi annui stabiliti da utilizzare o con retribuzione o attraverso compensi e permessi compensativi per necessità personali e familiari.

Il CUG ha inoltre, tra le varie azioni, ha proposto anche quella di attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da congedi per maternità o paternità o malattie attraverso iniziative di accoglienza e orientamento professionale appunto per i lavoratori che sono stati assenti per lungo tempo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo, di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle numerose modifiche che intervengono a livello normativo.

E ancora: promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Tutto questo potrà essere fatto valorizzando il CUG, la cui attività sarà riportata in una apposita sezione del sito così come tutti gli atti da esso adottati, affinché ne abbiano la più immediata diffusione.

Individuare all'interno dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico uno sportello antiviolenza al quale i dipendenti possono segnalare eventuali situazioni di abuso da inoltrare successivamente al CUG; individuare ancora, all'interno della sede comunale, una sala da utilizzare o come "sala da allattamento"

o come “sala di incontro e confronto” anche perché creare... Ovviamente la Consigliere Pannese è stata...

CONSIGLIERE PANNESE SARA:

Sì, io sono stata l'antesignana delle sale di allattamento!

ASSESSORE DEBORA AFFIDATO:

Sì! l'incontro confronto serve per migliorare il luogo di lavoro, diciamo, e quindi anche la produttività dei dipendenti perché dipendenti meno stressati e più distesi sicuramente producono di più.

Il presente Piano avrà durata triennale 2015/2017 e sarà pubblicizzato sul sito dell'Ente: sarà cura poi di ciascun responsabile del CUG, del RSU e del OIV monitorare l'applicazione e l'aggiornamento annuale del presente Piano e in particolare il CUG dovrà predisporre per ciascun anno la relazione relativa alla situazione del personale, riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alla violenza morale e psicologica nei luoghi di lavoro. Ovviamente dovrà evidenziare i risultati delle Azioni Positive previste dal presente Piano in coerenza ai suoi compiti di verifica ai sensi della Direttiva del 4/03/2011 del Ministero delle Pari Opportunità e del Ministero della Pubblica Amministrazione e Innovazione. Questo è il Piano e quanto in esso contenuto, quindi io chiedo al Consiglio Comunale la sua approvazione.

PRESIDENTE:

Ringraziamo l'Assessore per la sua relazione.

ASSESSORE DEBORA AFFIDATO:

Vi dirò, sono state fatte diverse convocazioni, era un po' in ritardo il CUG come avete potuto vedere anche dalle date riportate, perché le organizzazioni sindacali non sono mai venute: ecco, non lo volevo dire ma mi è scappato! La UIL...

(interventi fuori microfono non udibili)

ASSESSORE DEBORA AFFIDATO:

No, adesso ho detto proprio la sigla che lei rappresenta ma è un caso, proprio la UIL ha comunicato che nella prossima riunione avrebbe sostituito il proprio rappresentante, ci avevano già pensato!

(interventi fuori microfono non udibili)

PRESIDENTE:

Ci sono interventi? Allora passiamo alla votazione: bisogna votare, votazione aperta.

Consigliere Tiso, manca un voto. Abbiamo votato tutti?

Presenti 13, favorevoli 13

Approvato.

Passiamo all'immediata eseguibilità: votazione aperta. Manca qualche voto: Consigliere Grasso e Consigliere Riccio.

Votazione chiusa: presenti 13, favorevoli 13.

Approvato.

Allora: il Punto 5 viene approvato.

Il Punto 6 e il Punto 7 vengono ritirati perché li dobbiamo ancora definire.

Al prossimo Consiglio. Consigliere Caso: abbiamo deciso.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Premesso che:

- il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari Opportunità) all'art. 48 impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un Piano triennale delle Azioni Positive per la cui predisposizione sono coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e la Consigliera di parità;
- la finalità del Piano triennale delle Azioni Positive, ai sensi della normativa citata, è preliminarmente, quella di *“assicurare...la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.
- il Piano deve, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Considerato che con il Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017 l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alle azioni a sostegno delle pari opportunità;
- alla partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento
- agli orari di lavoro
- alla conciliazione tra vita lavorativa e vita privata - salute e benessere dei dipendenti.

Visti

- la delibera di Giunta Comunale n. 89 del 16/04/2013 con la quale veniva istituito il Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art. 21 comma 1 lettera c) della Legge n. 183/2010 e ne disciplinava la costituzione e le modalità di nomina;
- la Determina dirigenziale/Area Amministrativa n. 341 del 10/07/2014 con la quale venivano nominati i componenti del CUG;
- la delibera di G.M. n. 296 del 07/12/2015 con la quale veniva approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- il CUG insediatosi in data 11/05/2015;
- la delibera di Giunta Comunale n. 165 del 22/07/2015 ad oggetto: *“Piano triennale delle azioni*

positive 2015-2017. Direttive al CUG", con la quale si fornivano al CUG gli obiettivi da raggiungere nel corso del triennio 2015-2017, da formalizzare successivamente nel relativo Piano;

Considerato che:

- il CUG, tra i suoi compiti, ha quello della predisposizione e del monitoraggio delle azioni da inserire nel Piano delle Azioni Positive, rendendone pertanto possibile la sua formalizzazione;
- le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che dovessero emergere, su espressa proposta del CUG;

Vista la bozza di Piano delle Azioni Positive per il periodo 2015/2017 (All.1)

Visto il parere favorevole della Consigliera di Parità, espresso in data 2 dicembre 2015, allegato al presente provvedimento (All.2)

Visto il D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.:

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Dirigente dell'Area Amministrativa in ordine al presente provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 267/2000 e ss.mm.ii.;

Con voti espressi mediante votazione palese, con il sistema elettronico in dotazione che dà il seguente esito:

Presenti e votanti: 13

Voti favorevoli: 13

DELIBERA

Per le motivazioni sopra esposte che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

- di approvare il Piano di Azioni Positive 2015/2017, allegato al presente provvedimento deliberativo, di cui forma parte integrante e sostanziale (all. 1), volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro del personale dipendente;
- di dare attuazione alle Azioni Positive espresse nell'allegato PAP;
- di demandare al Responsabile del Servizio Personale e Legale l'invio del presente deliberato:
 - al Comitato Unico di Garanzia
 - al CED per la pubblicazione sul sito internet del Comune
 - alla Consigliera di Parità della Provincia di Avellino
 - alle RSU;

Inoltre successivamente, stante l'urgenza,

IL CONSIGLIO COMUNALE

Con voti espressi mediante votazione palese, con il sistema elettronico in dotazione che dà il seguente esito:

Presenti e votanti: 13

Voti favorevoli: 13

D E L I B E R A

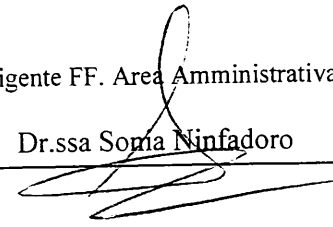
Di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione .

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto Dirigente Area Amministrativa , a norma dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in Legge 7 dicembre 2012, n. 213 e dell'art. 147 bis, comma 1, D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, introdotto con n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Dirigente FF. Area Amministrativa

f.to Dr.ssa Sonia Ninfadoro





CITTÀ DI ARIANO IRPINO
PROVINCIA DI AVELLINO

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
(PAP)
2015 -2017

Approvato con delibera di C.C. n. _____ del _____

PREMESSA

Nell'epoca della globalizzazione, in una società lavoristica come la nostra, resistono imperturbabili ancora fenomeni di disagio sociale e professionale fondati sulla differenza di genere e su effettive difficoltà di vita originate dal contesto familiare, economico e sociale. La trasmissione inconsapevole di stereotipi di genere ha prodotto un adattamento delle donne a determinati lavori piuttosto che ad altri, favorendo latente la rinuncia alla carriera per inconciliabilità tra tempi di vita e di lavoro. Così, di fatto, abbiamo assistito al radicarsi nel tempo della cultura della diseguaglianza fra i due sessi e della diversità di trattamento in ambiti vitali come nell'accesso al lavoro e ai posti di decisione, nelle differenze di retribuzione, nella diversa assunzione delle responsabilità familiari e domestiche.

Tanta strada è stata fatta per il raggiungimento dell'uguaglianza formale e delle pari opportunità di vita e di carriera, tanta ne resta da fare per la conquista dell'uguaglianza sostanziale affinché i buoni propositi non rimangano lettera morta. Necessitano, pertanto, interventi continui e diversificati in ragione della differenza di genere ed a sostegno delle categorie più svantaggiate. In quest'ottica va interpretato l'intento perseguito dal legislatore attraverso l'introduzione del principio dell'obbligatorietà delle azioni positive, che se pur nelle diverse impostazioni giuridiche e politiche delle varie nazioni, e all'interno di esse nelle sue diverse forme, è sempre e concretamente diretta a rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano per le più svariate ragioni ideologiche, sociali ed economiche non da meno, purtroppo, per le differenze di sesso.

In ogni caso e in ogni contesto le azioni positive vanno appunto intese come garanzie speciali che compensino gli svantaggi e consentano la concreta attuazione dei diritti.

L'espressione "azione positiva", strumento nato negli Stati Uniti per garantire la parità di diritti a donne e uomini, compare in ambito europeo all'inizio degli anni ottanta e indica lo strumento per combattere le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne. Il contesto normativo europeo e italiano più recente impone alle pubbliche amministrazioni di attuare le politiche in favore delle donne, adoperandosi in maniera concreta per la soppressione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, attraverso strumenti idonei, in primis attraverso l'obbligatoria predisposizione di Piani triennali di Azioni Positive che in maniera concreta consentano la piena attuazione della parità nel rispetto della differenza di genere e dell'uguaglianza sostanziale.

LA NORMATIVA EUROPEA

Le Azioni Positive divengono un'elaborazione giuridica ed un orientamento europeo in materia di lavoro mediante la Raccomandazione del Consiglio della Comunità europea del 13 dicembre 1984 in tema di promozione delle Azioni Positive a favore delle donne. In tale contesto le Azioni diventano strumento operativo della politica europea per sostenere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e settori di ogni ambiente lavorativo. L'uguaglianza tra uomini e donne è tra i principi fondamentali dell'Unione Europea: *"allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio di parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a [...] evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali"* (Par. 4 art. 141 del Trattato CE introdotto dal Trattato di Amsterdam del 1997).

Nel panorama comunitario non possono trascurarsi strumenti e disposizioni attuative del principio della parità nel rispetto della differenza di genere, individuati dalla Carta dei diritti fondamentali dell'U.E. che riconosce (artt.21-23) il divieto di discriminazione e garantisce la parità di condizione tra gli uomini e le donne in tutti i campi. Né vanno trascurati i principi affermati dalle tre direttive del Consiglio europeo (direttive nn. 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE) che estendono il divieto di discriminazione fondata su sesso, religione, ideologia, disabilità, età, etc. al settore dell'accesso ai beni ed ai servizi.

L'*Agenda sociale* 2005-2010, che integra e sorregge la *Strategia di Lisbona*, svolge un ruolo

fondamentale nello sviluppo della dimensione sociale della crescita economica, inclusa la promozione della pari opportunità per tutti, come strumento per realizzare una società che favorisca maggiormente l'integrazione sociale. Non da meno vanno menzionati sulla strada dell'attuazione della cultura di paritetiche opportunità a livello comunitario:

- il *"Patto europeo per la parità di genere"* al Consiglio europeo del marzo 2006 e la *"Tabella di marcia"* (2007-2013), attraverso i quali gli Stati membri e la Commissione europea si sono impegnati ad attuare politiche e misure in materia di parità di genere a livello europeo e nazionale;
- il programma *"Progress"* (2007-2013) che sostiene l'applicazione effettiva del principio della non discriminazione e ne promuove l'integrazione in tutte le politiche comunitarie migliorando la comprensione del fenomeno, sostenendo l'applicazione della legislazione, sensibilizzando e sviluppando la capacità delle principali reti a livello europeo;
- la *"Carta delle donne"* del 5 marzo 2010, con la quale la Commissione europea ha rafforzato il suo impegno a favore della parità fra uomini e donne entro i prossimi cinque anni, presentando i cinque settori d'intervento basati su principi concordati di uguaglianza fra donne e uomini ed impegnando la Commissione ad integrare la parità tra uomini e donne in tutte le sue politiche e ad adottare misure specifiche per promuovere le pari opportunità;
- la nuova *"Strategia europea sulla parità di genere"* adottata dalla Commissione europea il 21.09.2010 definisce una pianificazione quinquennale per la promozione della parità tra uomini e donne in Europa che mira, in particolare, a sfruttare meglio il potenziale delle donne, contribuendo così a realizzare gli obiettivi socio-economici generali dell'UE e traduce i principi definiti nella Carta delle donne della Commissione europea in misure specifiche che puntano tanto ad aumentare la presenza femminile nei consigli di amministrazione delle società quanto a combattere la violenza di genere.

LA NORMATIVA NAZIONALE

Le raccomandazioni europee sono recepite a livello nazionale nel 1991 con la legge n.125 del 1991 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"* che ribadisce e realizza il concetto di azione positiva già enunciato dalla normativa previgente. Si tratta di una svolta fondamentale nel percorso verso l'attuazione delle pari opportunità. Le azioni positive, così come rappresentate, diventano misure temporanee e speciali volte ad accelerare il processo di realizzazione di condizioni egualitarie per tutti ed a combattere le forme di discriminazione, dirette ed indirette, nei confronti delle lavoratrici. Attraverso le medesime, in effetti, si otterrebbe il rafforzamento della presenza delle donne in ogni ambito e si accelera il processo di instaurazione di un'uguaglianza che possa finalmente definirsi "sostanziale".

Il percorso attuativo della parità e delle pari opportunità ha visto l'intervento di fondamentali provvedimenti legislativi:

- il D.Lgs. n.196/2000 *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"*;
- per le amministrazioni pubbliche, il D.Lgs. n. 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni"*, così come modificato dal D.lgs. n.150/2009 prima e dalla Legge n.183/2010 poi.

Tappa fondamentale, inoltre, nell'evoluzione normativa verso l'attuazione dell'uguaglianza sostanziale e della parità di trattamento è l'emanazione del D.lgs.198/2006 di approvazione del *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, recentemente modificato dal D.lgs.n.5/2010 che, attraverso la previsione di cui all'art. 48, pone a carico delle amministrazioni pubbliche l'obbligo di predisporre Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

La norma, in particolare, dispone che i Piani di Azioni Positive debbano mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. Valorizzazione delle caratteristiche di genere.

La tutela antidiscriminatoria va necessariamente correlata a quella sulla tutela sul lavoro: in tal senso il D.lgs.n.81/2008 afferma che la sicurezza sui luoghi di lavoro va assicurata non solo come tutela dell'incolumità fisica ma, altresì, come integrità psichica, in particolare come protezione della personalità morale delle donne. Non si possono poi citare tra gli strumenti di attuazione delle pari opportunità i vari comitati, commissioni e consulte delle Pari Opportunità individuate dalla normativa in parola e attualmente sostituiti dal Comitato Unico di Garanzia delle Pari Opportunità che, ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183/2010 (cd. Collegato Lavoro), tutte le amministrazioni pubbliche saranno obbligate ad istituire al proprio interno entro il termine di 120 giorni dalla data di entrata in vigore del Collegato, pena la responsabilità diretta dei dirigenti competenti per gli enti inadempienti.

La medesima responsabilità graverà sulle amministrazioni inosservanti in caso di mancata adozione dei piani triennali delle azioni positive: l'art.6, comma 6. del D.lgs.n.165/2001, così come modificato dalla c.d. *Riforma Brunetta*, sanziona il relativo inadempimento con l'impossibilità di procedere all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette e, pertanto, la possibilità di annullare le assunzioni effettuate a partire dal 30 giugno 2001.

Le amministrazioni pubbliche dovranno, altresì, tener conto, al fine dell'attuazione delle pari opportunità, dei principi indicati nella *Direttiva 23 maggio 2007* del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella P.A. e del Ministro delle Pari Opportunità in tema di "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche* che possono così sintetizzarsi:

1. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni: le pari opportunità vanno intese come principio ineludibile nella gestione delle risorse umane;
2. Adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive (i c.d. P.A.P.): la parità e le pari opportunità devono esser concretamente pianificate per obiettivi attuabili, monitorati ed effettivamente messi in atto;
3. Organizzazione del lavoro: le determinazioni organizzative all'interno della singola amministrazione dovranno necessariamente esser pianificate e strutturate in maniera tale da assicurare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, da valorizzare le competenze dei dipendenti e da riequilibrare la presenza femminile soprattutto nelle posizioni apicali;
4. Politiche di reclutamento e gestione del personale: le P.A. devono rimuovere i fattori che ostacolano la parità e l'uguaglianza sostanziale tra i due sessi per l'accesso al lavoro, nel trattamento sul lavoro, nella nomina di commissioni di gara e di concorso, attuando quanto già predisposto dal legislatore;
5. Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (c.d. C.U.G.): ai sensi dell'art.21 della legge n.183/2010, organo con funzioni propositive, consultive e di verifica delle Pari Opportunità che opererà di concerto con le OO.SS. e la consigliera o consigliere nazionale di parità al fine della realizzazione delle Pari Opportunità;
6. Formazione e cultura organizzativa: le decisioni e la politica in tema di organizzazione delle amministrazioni pubbliche deve esser orientata alla nel rispetto della valorizzazione della diversità e armonizzazione delle energie sui luoghi di lavoro; le amministrazioni devono operare concretamente per la costante formazione ed informazione della cultura dell'uguaglianza dei sessi.

Non si può, infine, non considerare che la normativa su esaminata è in continua trasformazione e specificazione: in particolare le amministrazioni pubbliche sono in attesa di una direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica, da emanare di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri che disciplini le modalità di funzionamento dei C.U.G.

IL COMUNE DI ARIANO IRPINO

Alla luce di quanto premesso e in osservanza del precetto di cui all'art. 48 del D.lgs. n.198/2006 (*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*) e s.m.i., attraverso la predisposizione di un Piano Triennale di Azioni Positive a favore delle pari opportunità, intende consolidare quanto già realizzato in passato, anche se frammentariamente, in tema di garanzia di condizioni paritetiche tra uomini e donne nel lavoro e al lavoro (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera, nel trattamento sui luoghi di lavoro, nelle determinazioni organizzative).

Il Comune intende, inoltre, estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Obiettivi minimi saranno:

- promuovere l'inserimento delle donne in ogni ambito ove si verificano fenomeni di sottorappresentazione;
- una formazione del personale che sia diretta all'attuazione di condizioni di uguaglianza sostanziale.

Le azioni positive programmate saranno intese come misure temporanee speciali che, nel pedissequo rispetto del principio di uguaglianza sostanziale, siano concretamente volte a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Giova evidenziare a riguardo che le azioni sono misure *speciali* -in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in una determinata situazione per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta- e *temporanee* in quanto necessarie fintanto sussista una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'Amministrazione Comunale, attraverso la programmazione delle azioni positive, opererà per eliminare ogni forma di disparità di trattamento basata sulla differenza di genere, perseguendo un nuovo modulo di gestione che consenta una rappresentanza equilibrata dei sessi all'interno dell'organizzazione, in ogni suo settore, con conseguente migliore impiego delle risorse umane a disposizione ed una proficua armonizzazione delle energie nell'ambiente di lavoro. Inoltre, il Comune si adopererà per favorire l'inserimento di personale femminile all'interno di commissioni e delle rappresentanze sindacali, promuovendo l'attribuzione di incarichi nelle posizioni di vertice dell'Ente, con la conseguente tutela delle posizioni stesse, ove è evidente una situazione di scarsa rappresentazione del mondo femminile.

Principi e criteri di elaborazione dei P.A.P.

In ottemperanza alle prescrizioni legislative del D.lgs. 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 150/2009 e dalla L.183/2010, nonché delle disposizioni normative sopra esaminate, il Comune di Ariano Irpino predispose il Piano di Azioni Positive di durata triennale formulato tenendo conto dei seguenti obiettivi di carattere generale:

- a. valorizzare appieno le singole potenzialità del personale dell'Ente;
- b. promuovere nell'Ente e nel personale la cultura di genere, la partecipazione alla celebrazione di ogni manifestazione nazionale ed internazionale relativa alla differenza di genere con particolare riferimento alla "*Giornata internazionale contro la violenza sulla donna*" istituita con risoluzione delle Nazioni Unite del 1999.
- c. promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, soprattutto nelle posizioni di vertice;
- d. promuovere l'equilibrio fra tempi di vita e di lavoro;
- e. intensificare i rapporti fra istituzioni, organismi ed enti preposti a dare attuazione alla politica di genere;
- f. valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia ex art. 21 legge n.183/2010;
- g. prevedere uno sportello o ufficio di relazione e/o antiviolenza per i dipendenti e per il pubblico

per la ricezione di specifiche istanze dell'utenza e per il monitoraggio delle pari opportunità in collaborazione con il Consorzio delle Politiche Sociali.

Il Comune di Ariano Irpino, attraverso la programmazione delle azioni positive, tende ad eliminare ogni forma di discriminazione basata sulla differenza di genere, perseguendo un nuovo modulo di gestione che consenta una rappresentanza equilibrata dei sessi all'interno dell'organizzazione, in ogni suo settore, con conseguente migliore impiego delle risorse umane a disposizione.

La pianificazione triennale delle azioni positive è diretta ad aumentare le capacità e l'efficienza potenziale sul lavoro e la soddisfazione professionale di tutti i lavoratori, generando un ambiente di lavoro dinamico ed equilibrato.

I Piani di Azioni Positive sono approvati con deliberazione di Giunta Comunale. Qualora l'Amministrazione voglia inserire principi di carattere generale, essi sono approvati con apposita deliberazione del Consiglio Comunale.

L'Amministrazione Comunale elabora la pianificazione delle azioni in parola secondo le sue dimensioni, le sue esigenze e nei limiti delle risorse disponibili; i piani, pur diretti all'effettiva attuazione delle finalità considerate, dovranno esser programmati tenendo in debita considerazione le difficoltà e le esigenze specifiche rilevate dall'Amministrazione nel periodo di riferimento.

I piani hanno l'obiettivo di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche nell'ambito lavorativo dell'Ente, ove sussiste un divario fra generi, attraverso la promozione delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse siano sottorappresentate.

Il Comune, nel rispetto della normativa vigente in materia, si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte di altro personale sia tramite la predisposizione di apposite iniziative formative che miglino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune di Ariano Irpino 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.

I piani individuano dettagliatamente gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale intende perseguire al fine di:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- rimuovere possibili ipotesi di azioni mobbizzanti, evidenziate dai dipendenti, oggetto di situazioni lavorative di conflittualità da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, fatta salva la tutela in sede giudiziaria nelle ipotesi assodate;
- attuare politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono la progressione professionale orizzontale e verticale.

Le azioni sono dirette al perseguimento di effettive condizioni paritetiche per lavoratori e lavoratrici nell'ambito della formazione, dei servizi sociali, dell'affidamento delle mansioni, delle progressioni di carriera, della flessibilità degli orari di lavoro, anche attraverso lo sviluppo di formule contrattuali e moduli organizzativi alternativi, in particolare con il potenziamento del telelavoro che tengano in giusta considerazione la necessità di un equilibrio tra esigenze di vita familiare dei dipendenti e esigenze dell'Amministrazione, soprattutto in presenza di documentate necessità di assistenza e cura nei confronti degli anziani, disabili e minori.

Il Comune di Ariano Irpino, attraverso i Piani di Azioni Positive e l'attività del Comitato Unico di Garanzia, mira alla valorizzazione delle persone, donne e uomini, nella consapevolezza che un elemento fondamentale per la positiva realizzazione di questo cambiamento richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La programmazione delle azioni positive si articola nelle seguenti fasi:

- a. una fase d'impegno, nella quale l'Amministrazione annuncia il suo impegno a sviluppare un'azione positiva;
- b. una fase analitica, nella quale la raccolta e l'analisi dei dati relativi alla gestione del personale consentono una verifica sulla posizione assunta dal personale femminile all'interno dell'organizzazione dell'Ente, nonché l'individuazione degli ostacoli alla carriera oggettivamente riscontrati dalle lavoratrici;
- c. una fase di azione, nella quale si definiscono minuziosamente i provvedimenti da attuare;
- d. una fase di controllo e di valutazione, nella quale si verifica lo stato di attuazione delle azioni e degli obiettivi programmati e si assumono, se necessari i relativi provvedimenti di modifica.

Il Piano è diviso in due parti:

- nella prima parte vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare, in particolare attraverso la disamina di tabelle riepilogative (distinte per sesso, per contratto, categoria, anzianità di servizio etc.) relative alla situazione del personale dell'Ente;
- nella seconda parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune intende raggiungere nel triennio attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2015/ 2017

Il Comune di Ariano Irpino intende promuovere azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione, ma soprattutto a porre le basi per un piano strategico di attuazione della parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

Dai dati quantitativi e qualitativi raccolti si è evidenziata la necessità di programmare e realizzare con il Piano di Azioni Positive, buone pratiche, in particolare nei campi della formazione, dei diritti, della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, delle paritetiche condizioni di accesso al lavoro, della valorizzazione professionale e dello sviluppo di medesime possibilità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici, della mobilità ed accessibilità e della comunicazione, attraverso l'approfondimento analitico, studi di fattibilità e realizzazione sperimentale di interventi specifici, con una particolare attenzione alla formazione e informazione dei lavoratori.

Si è in particolare evidenziata:

1. la sottorappresentazione di esponenti di sesso femminile in organico a livello apicale e nelle posizioni organizzative e di vertice;
2. la carenza di una struttura di supporto, informazione e consulenza per il personale e per cittadini a cui far riferimento a fronte di eventuali situazioni di discriminazione o di disagio sociale riscontrate in ogni ambito;
3. la carenza, dal punto di vista strutturale, di un luogo o di un vano da destinare appositamente all'incontro dei lavoratori, nella consapevolezza che, nel rispetto degli orari di servizio e delle esigenze organizzative dell'Ente, il punto d'incontro rappresenti occasione di interscambio culturale per i dipendenti a favore di una maggiore armonizzazione dell'ambiente di lavoro, tutto a vantaggio della produttività dell'amministrazione.

Le azioni programmate saranno innanzitutto dirette a rimuovere le situazioni di disequilibrio rilevate.

In primis, il Comune di Ariano Irpino, conformemente a quanto impone la più recente normativa in tema di pari opportunità, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia. Inoltre, l'Ente, sulla base di esigenze particolari manifestate dai lavoratori all'Ufficio Personale o richieste specifiche sollevate dai medesimi ai propri dirigenti, si impegna a:

- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità (compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro) a favore di coloro che si trovano in situazioni di disagio sociale e familiare o di svantaggio personale nonché dei dipendenti impegnati in attività di volontariato (art.7 D.lgs.n.165/2001);
- attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze;
- favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante l'adozione di misure che assicurino il mantenimento delle competenze, l'aggiornamento e la continua formazione oltre che garantendo paritetiche possibilità di carriera rispetto agli altri dipendenti;
- rispettare la normativa vigente in materia di congedi e di sostegno dei lavoratori.

Per quanto attiene il percorso storicamente intrapreso dal Comune di Ariano Irpino verso l'attuazione delle Pari Opportunità, va evidenziato che questa Amministrazione ha fatto proprio il principio in parola adoperandosi in tal senso, anche se in maniera frammentaria, in particolare attraverso l'istituzione del Comitato di pari Opportunità con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 16/04/2013 e con delibera di Giunta Comunale n. 165 del 22/07/2015 ad oggetto: "*Piano triennale delle azioni positive 2015-2017. Directive al CUG*", si fornivano al CUG gli obiettivi da raggiungere nel corso del triennio da formalizzare nel relativo Piano. Inoltre, essa è da sempre impegnata a garantire la continua formazione e informazione ai dipendenti sui continui cambiamenti legislativi in materia di pari opportunità, di superamento di ogni differenza basata sulla diversità di genere e in materia di supporto alle categorie più disagiate.

Di seguito si articolano le due parti in cui si sviluppa la pianificazione delle azioni positive per il triennio 2015-2017:

- una dedicata alla disamina della situazione del personale in servizio al 30/09/2015 con relative tabelle illustrative;
- l'altra parte sarà diversamente dedicata alla programmazione delle azioni pianificate per il triennio e concretamente predisposte sulla base dei dati rilevati.

Parte I
ANALISI DEL PERSONALE

La situazione del personale del Comune di Ariano Irpino in servizio al 30/09/2015 risulta essere la seguente.

Tabella n. 1
Totale dipendenti al 30/09/2015

CATEGORIA	PERSONALE SESSO MASCHILE	PERSONALE SESSO FEMMINILE	TOTALE	% LAVORATORI	% LAVORATRICI
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	74	44	118		
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	1	-	1		
COLLABORATORI A PROGETTO	-	-	-	-	-
CO. CO. CO.	-	-	-	-	-

Tabella n.2
Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato
per categoria di appartenenza e per sesso

CATEGORIA DIPENDENTI	PERSONALE SESSO MASCHILE	PERSONALE SESSO FEMMINILE	TOTALE	DIFFERENZA M-F
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	1	1	2	-
D3	3	-	3	3
D1	8	8	16	-
C	23	19	42	4
B3	12	13	25	1
B1	3	1	4	2
A	23	2	25	23

Tabella n.3
Inquadramento dei lavoratori dipendenti a tempo determinato

CATEGORIA DIPENDENTI	PERSONALE SESSO MASCHILE	PERSONALE SESSO FEMMINILE	TOTALE	DIFFERENZA M-F
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	1	-	1	1
D3	-	-	-	-
D1	-	-	-	-
C	-	-	-	-
B3	-	-	-	-
B1	-	-	-	-
A	-	-	-	-

Tabella n.4

Beneficiari congedi straordinari (astensione per maternità, per infortunio, ex art. 42 D.lgs n. 151/2001)

PERSONALE SESSO MASCHILE	PERSONALE SESSO FEMMINILE	TOTALE	% LAVORATORI	% LAVORATRICI
-	-	-	-	-

Tabella n.5

Beneficiari congedi ex Legge n.104/92

PERSONALE SESSO MASCHILE	PERSONALE SESSO FEMMINILE	TOTALE	% LAVORATORI	% LAVORATRICI
7	5	12		

Da un esame delle tabelle elaborate dall'Ufficio del Personale del Comune di Ariano Irpino, relative al numero dei dipendenti attualmente presenti in organico distinti per tipologia contrattuale, per sesso e per categoria di appartenenza, si rileva che a fronte di un più o meno sostanziale equilibrio tra i due generi per quanto riguarda il personale appartenente alle categorie B, C e D1, i dirigenti ed il personale che riveste ruoli di vertice sono prevalentemente dipendenti di sesso maschile; in particolare l'Ente attualmente ha due dirigenti di sesso maschile e uno di sesso femminile.

Il Comune è da sempre attento alle situazioni personali dei lavoratori che avanzano istanze di congedo straordinario ed ex L. 104/1992.

Parte II

OBIETTIVI PROGRAMMATI E AZIONI PIANIFICATE PER IL TRIENNIO 2015-2017

Il Comune di Ariano Irpino adotta il Piano di Azioni Positive per il triennio 2015-2017, nei limiti delle risorse disponibili, elaborato secondo i seguenti:

1. Obiettivi generali:

- Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione, in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini
- Favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nelle quali sono sottorappresentate, intervenendo al fine di attuare concrete e paritetiche possibilità di carriera per il personale di genere femminile.
- Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
- Sviluppare i livelli di informazione di tutto il Personale, dirigenziale e non e garantire adeguata informazione ai cittadini promuovendo incontri e pubblicizzando adeguatamente ogni attività promossa al fine dello sviluppo della parità e della pari opportunità.
- Prevenire possibili situazioni di conflittualità che possano generare azioni mobbizzanti.
- Pianificare nel triennio le azioni positive da realizzare che siano concretamente dirette ad attuare le Pari Opportunità e ad aumentare le capacità e l'efficienza potenziale sul lavoro, la soddisfazione professionale di tutti i lavoratori, generando un ambiente di lavoro dinamico ed equilibrato.

2. Obiettivi specifici:

- Valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia delle pari opportunità e predisposizione di un idoneo assetto regolamentare per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi e dare una maggiore visibilità dell'Amministrazione, anche all'esterno, circa l'attenzione che pone alle politiche di genere, assunte come strategie per la propria pianificazione.
- Individuazione dell'Ufficio relazioni con il pubblico quale sportello di antiviolenza, al quale i dipendenti e i cittadini potranno far riferimento per ogni eventuale denuncia di situazioni di abuso, di discriminazione fondata sulla differenza di genere o comunque sia per segnalare ogni forma di abuso o disagio familiare, sociale o professionale, situazioni di mobbing da inoltrare successivamente al CUG se presentate dal personale interno e al Consorzio delle Politiche Sociali se presentate dai cittadini.
- Individuazione all'interno della Sede comunale di una sala da utilizzare a fronte di eventuali necessità di allattamento delle lavoratrici e come punto d'incontro dei dipendenti o luogo di sosta nelle pause-pranzo nella consapevolezza che il colloquio e la socializzazione per i dipendenti è occasione di interscambio culturale e determina sempre positivi riflessi in termini di efficienza e produttività del lavoro.
- Monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro, salute e benessere lavorativo) e rendere queste

argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

- Sviluppare, compatibilmente con le esigenze organizzative dei singoli settori, forme flessibili di articolazione dell'orario di lavoro, sempre sulla base di specifiche istanze avanzate dal personale. L'aumentare dell'età media delle e dei dipendenti, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress, l'allungamento della vita lavorativa fanno sì che le persone si trovino a dover fronteggiare, sempre più spesso, situazioni di disagio e l'Ente a dover risolvere i connessi problemi con assenze anche ricorrenti e prolungate e con le conseguenti problematiche organizzative. Alcune situazioni patologiche o comunque di "malessere organizzativo", possono, inoltre, determinarsi per altri fattori, laddove nel luogo di lavoro si verificano casi percepiti come discriminatori o vessatori. È, dunque, importante che il Comune si adoperi per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo, all'occorrenza, iniziative specifiche per tutti i dipendenti e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati, in quanto l'incidenza del disagio e dei rischi connessi al lavoro, potrebbe avere dei risvolti diversi a seconda del genere del dipendente coinvolto.
- Aumentare nelle figure dirigenziali e nelle posizioni organizzative le competenze per la valorizzazione delle differenze di genere e per la traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro, il tutto improntato anche sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti da altre realtà lavorative o da altri Comitati.
- Assicurare nelle commissioni di gara, di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, secondo la normativa vigente.
- Tutelare i settori dell'Ente dove le donne hanno maturato buone pratiche e favorire la loro permanenza ai fini della divulgazione delle esperienze acquisite.
- Favorire, valorizzare ed incrementare la presenza delle donne in tutti i settori dell'Ente. Il Piano dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro *part-time*.
- Condividere e scambiare buone prassi ed esperienze e coordinare azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali e non.

Tutti i settori del Comune saranno impegnati, per quanto di competenza, nella realizzazione degli obiettivi esaminati, secondo le seguenti aree di intervento:

1. attuazione monitoraggio degli obiettivi generali e specifici programmati;
2. formazione e sviluppo professionale;
3. comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo;
4. diritti e tutela nell'ottica della valorizzazione di genere;
5. conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
6. organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a valorizzare le differenze di genere;
7. organismi di parità;
8. cooperazione con gli organismi preposti all'attuazione e controllo delle politiche afferenti la gestione del personale e le Pari Opportunità.

AZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2015/2017

AZIONE N. 1	
TITOLO	Coordinamento tra uffici e settori. Azioni a sostegno delle Pari Opportunità
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
FINANZIAMENTI (se necessari)	Risorse dell'Ente, finanziamenti statali, regionali e/o comunitari
OBIETTIVI	Individuazione dell'Ufficio relazioni con il pubblico quale sportello di antiviolenza, al quale i dipendenti e i cittadini possono far riferimento per l'eventuale segnalazione di abusi, di discriminazioni subite, di azioni di mobbing e per il necessario supporto giuridico/amministrativo in collaborazione con il Consorzio delle Politiche Sociali. Individuazione, divulgazione e coordinamento di procedure per il sostegno ai lavoratori a fronte di segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità. Segnalazione da parte dei cittadini di abusi e/o violenze subite.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Coordinamento dei settori e/o uffici che trattano segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità che sia di supporto al C.U.G. Predisposizione modulistica per l'istruttoria di segnalazioni e istanze. Piano di comunicazione ai lavoratori Piano di comunicazione ai cittadini
STRUTTURE COINVOLTE NELLA SPERIMENTAZIONE	Uffici dell'Amministrazione - Ufficio del Piano di Zona che ricevono dai lavoratori segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità e/o segnalazioni da parte dei cittadini
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione con previsione di apertura all'esterno
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro il triennio in considerazione

AZIONE N. 2	
TITOLO	Conciliazione tra vita lavorativa e vita privata
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
FINANZIAMENTI (se necessari)	Risorse dell'Ente, finanziamenti statali, regionali e/o comunitari
OBIETTIVI	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Amministrazione Comunale con quelle dei lavoratori
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio, compatibilmente con le esigenze familiari e come strumento per favorire la possibilità di mantenere contatti con l'ambiente lavorativo
STRUTTURE COINVOLTE NELL'INTERVENTO	Ufficio del personale e settori direttamente interessati
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Ogni qualvolta se ne presenti la necessità

AZIONE N. 3	
TITOLO	Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza. Salute e benessere dei dipendenti.
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/tori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro.
FINANZIAMENTI (se necessari)	Risorse dell'Ente, finanziamenti statali e/o comunitari
OBIETTIVI	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro Rimuovere situazioni di disagio o percepite come vessatorie
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Sperimentazione di un percorso di informazione e/o formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza. Individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa. Individuazione di una struttura da destinare alla eventuale necessità di allattamento delle neo-mamme in servizio. Introduzione di iniziative specifiche per tutti i dipendenti al fine di prevenire le problematiche connesse al malessere organizzativo.
STRUTTURE COINVOLTE NELLA SPERIMENTAZIONE	Ufficio del personale e strutture interessate
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Secondo programmazione e ogni qualvolta se ne presenti la necessità

AZIONE N. 4	
TITOLO	Banca delle ore
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
FINANZIAMENTI (se necessari)	Risorse dell'Ente, finanziamenti statali e /o comunitari
OBIETTIVI	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio e alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Implementazione dei permessi orario per particolari e documentate esigenze familiari.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili anziani e minori e su richiesta del personale comunque interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati e se compatibile con esigenze organizzative dell'Ente forme contrattuali flessibili.
STRUTTURE COINVOLTE NELL'INTERVENTO	Servizio Personale e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Secondo programmazione e ogni qualvolta se ne presenti la necessità

AZIONE N. 5	
TITOLO	Corsi/seminari di formazione e/o aggiornamento
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/tori e i cittadini
FINANZIAMENTI (se necessari)	Risorse dell'Ente, quando necessarie, eventuali finanziamenti disponibili
OBIETTIVI	Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, realizzazione di percorsi di progettazione partecipata, considerando anche il ruolo della donna lavoratrice all'interno della famiglia.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	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
STRUTTURE COINVOLTE NELL'INTERVENTO	Servizio Personale e lavoratori coinvolti
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta ai lavoratori

AZIONE N. 6	
TITOLO	Informazioni Pari Opportunità
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
FINANZIAMENTI (SE NECESSARI)	Risorse dell'Ente, finanziamenti statali e /o comunitari
OBIETTIVI	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Istituzione sul sito web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità
STRUTTURE COINVOLTE NELL'INTERVENTO	Ufficio Informatico/URP
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta all'interno e all'esterno dell'Ente
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro il triennio in considerazione
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Secondo programmazione e ogni qualvolta se ne presenti l'occasione

AZIONE N. 7	
TITOLO	Sviluppo delle Pari Opportunità
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
FINANZIAMENTI (SE NECESSARI)	Risorse dell'Ente, eventuali risorse disponibili
OBIETTIVI	Favorire lo sviluppo della cultura delle pari opportunità e l'adozione di politiche e strumenti atti a favorire la conciliazione tra esigenze familiari e vita professionale
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia ai sensi dell'art. 21 Legge n. 183/2010.
STRUTTURE COINVOLTE	Servizio Personale e settori interessati
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Secondo programmazione e ogni qualvolta se ne presenti l'occasione

N. AZIONE 8	
TITOLO	Istituzione di una sala-allattamento e di un luogo d'incontro per i dipendenti
DESTINATARI	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
FINANZIAMENTI (se necessari)	Risorse dell'Ente
OBIETTIVI	Individuazione di un apposito spazio all'interno dell'Ente da destinare all'incontro dei dipendenti e per le neo-mamme
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Individuazione all'interno del Comune di una sala o apposito spazio a disposizione delle lavoratrici da destinare, all'occorrenza, all'allattamento, alla riunione dei dipendenti e da utilizzare in ogni caso come punto di incontro e comunicazione per tutti i dipendenti, es. per la pausa pranzo, fermo il rispetto degli orari di servizio dei lavoratori.
STRUTTURE COINVOLTE NELL'INTERVENTO	Tutti i settori
TIPOLOGIA DI AZIONE	Rivolta all'interno dell'Ente
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Entro il triennio in considerazione

Da : dlomazzo (dlomazzo@provincia.avellino.it)
A : segretariogenerale@comunediariano.it
Oggetto : Re: Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017

Data : Wed, 2 Dec 2015 11:16:25 +0100

Gentile Segretario Generale,
Le comunico il mio parere favorevole.
Cordialità
Domenica Marianna Lomazzo
Consigliera di Parità

From: segretariogenerale@comunediariano.it
Sent: Monday, November 30, 2015 12:44 PM
To: dlomazzo@provincia.avellino.it
Subject: Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017

Buongiorno Dottoressa Lomazzo.

In allegato Le trasmetto la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive 2015-2017 di questo Comune per il parere di Sua competenza.

In attesa dell'acquisizione di tale parere, La saluto cordialmente.

Segretario Generale del Comune di Ariano Irpino
Avv. Monica Cinque

0825/875157
0825/875119

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

IL VICE SEGRETARIO GENERALE

f.to Sig. Antonio Della Croce

f.to Dr.ssa Sonia Ninfadoro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124 del D.lgs. 267/2000)

Si certifica che, su conforme dichiarazione dell'impiegato addetto, copia della suestesa deliberazione, è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs. 267/2000, a partire dal 4 FEB. 2016

Ariano Irpino, lì 4 FEB. 2016

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(art. 134 del D.lgs. 267/2000)

Si certifica che la suestesa deliberazione:

è divenuta esecutiva il _____ essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione. (art. 134, comma 3, D.lgs. 267/2000)

è dichiarata immediatamente eseguibile per espressa deliberazione dell'Organo. (art. 134, comma 4, D.lgs. 267/2000)

Ariano Irpino, lì 4 FEB. 2016

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA CHE IL PRESENTE ATTO È PUBBLICATO ALL'ALBO
PRETORIO ON-LINE DI QUESTO COMUNE AL N. REG. 420 DAL
4 FEB. 2016 AL 19 FEB. 2016
ARIANO IRPINO, LÌ _____ L'IMPIEGATO ADDETTO

Per copia conforme, ad uso amministrativo.

Ariano Irpino, lì 4 FEB. 2016



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE