



CITTÀ DI ARIANO IRPINO

PROVINCIA DI AVELLINO

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 165

Del 22.07.2015

OGGETTO:

Piano triennale delle Azioni Positive 2015/2017. Direttive al CUG.

L'anno **duemilaquindici** addì **ventidue** del mese di **luglio** in Ariano Irpino, ore **9,00** Palazzo di Città, nella Sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

		PRES.	ASS
Gambacorta Domenico	Sindaco	si	
Puopolo Giovannantonio	Vicesindaco	si	
Affidato Debora	Assessore	si	
Gambacorta Filomena	Assessore	si	
Manganiello Mario	Assessore	si	
Li Pizzi Raffaele	Assessore		si
		5	1

Presiede il Sindaco **dot. Domenico Gambacorta**.

Partecipa il Vice Segretario Generale del Comune **dr.ssa Sonia Ninfadoro**.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero dei presenti, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che le Pari Opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, come espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in cui si prevede che *“le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”*.
- che il D. lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28/11/2005 n. 246”* impone alla Pubblica Amministrazione di progettare e attuare i piani di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;
- che l'art. 48 del suddetto D.lgs n. 198/2006 avente ad oggetto: *“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)”* così recita: *“1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.”*;
- che la Direttiva 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;
- che i Decreti legislativi nn. 196/2000, 165/2001 e 198/2006 hanno previsto che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 1. condizioni di parità e di 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
- che il principio delle pari opportunità come sopra contemplato dal D.Lgs. n. 165/2001, ha acquistato una valenza ulteriore, mediante le modifiche introdotte dalla legge n. 183 del 4 novembre 2010 (c.d. Collegato Lavoro), nell'ambito di un generale divieto di discriminazione (diretta ed indiretta, in ogni ambito);
- che l'art. 21 del suddetto Collegato Lavoro ha previsto, a tal fine, l'obbligo di istituzione da parte delle pubbliche amministrazioni, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- che questo Ente, con Determinazione dirigenziale/Area Amministrativa n. 341 del 10 luglio 2014, ha provveduto alla costituzione di tale organismo;

- che, dopo le prime riunioni, però, a causa delle difficoltà nella nomina dei referenti delle organizzazioni sindacali, più volte sostituiti e/o impossibilitati a partecipare per concomitanti impegni relativi alle stesse attività, non ha ancora dato corso agli adempimenti specifici in materia di Regolamento e di Piano.

PRECISATO che l'adozione del Piano Azioni Positive (c.d. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

ATTESO che, nel corso del triennio di riferimento, il Comune di Ariano Irpino intende formalizzare e rendere operativo un piano triennale di azioni positive teso a:

OBIETTIVO 1 - Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità promuovendo la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della cultura di genere.

OBIETTIVO 2 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni a sostegno della promozione delle pari opportunità.

OBIETTIVO 3 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

OBIETTIVO 4 - Garantire le pari opportunità nella valorizzazione delle attitudini e delle capacità professionali, della formazione e dell'aggiornamento.

OBIETTIVO 5 - Sperimentare buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo.

OBIETTIVO 6 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e a garantire un buon equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

DATO ATTO che, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il Piano delle Azioni Positive vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive;

RITENUTA la propria competenza trattandosi di atto riguardante la gestione del personale dipendente;

CONSIDERATO che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

ACQUISITO il parere in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente dell'Area Amministrativa f.f. 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 dall'art. 147 bis, comma 1, D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, introdotto con D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012, di seguito riportato;

VISTI:

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ii;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

CON votazione unanime palese, resa nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto che qui si dà interamente per trascritta;
2. di realizzare le diverse azioni inserendole nel Piano triennale delle Azioni Positive, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198 del 11/4/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", tenendo conto dei seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 1 - Realizzare studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità promuovendo la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della cultura di genere.

OBIETTIVO 2 - Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni a sostegno della promozione delle pari opportunità.

OBIETTIVO 3 - Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

OBIETTIVO 4 - Garantire le pari opportunità nella valorizzazione delle attitudini e delle capacità professionali, della formazione e dell'aggiornamento.

OBIETTIVO 5 - Sperimentare buone prassi di genere e di miglioramento del clima organizzativo.

OBIETTIVO 6 - Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e a garantire un buon equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

3. di fornire tali indicazioni, quali obiettivi fondamentali da raggiungere al CUG che dovrà mettere a punto il Piano quale strumento flessibile ed aperto ai pareri, ai consigli, alle osservazioni, ai suggerimenti e alle possibili soluzioni rispetto ai problemi che il personale dipendente dovesse incontrare nel primo anno di attuazione;
4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
5. di dare mandato al Responsabile del Servizio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c.2, C.C.N.L. del 01/04/2000;
6. di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Trasparenza";
7. di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Avellino;
8. con separata votazione unanime e palese, resa nelle forme di legge, di rendere immediatamente eseguibile la presente delibera, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.-----

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto Dirigente dell'Area Amministrativa f.f., a norma dell'art. 147 bis, comma 1, Decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, introdotto con D.L. 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 AREA AMMINISTRATIVA F.F.
f.to dr.ssa Sonia Ninfadoro

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Domenico Gambacorta

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
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 24 LUG. 2015

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Ariano Irpino, lì **24 LUG. 2015**

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)

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Ariano Irpino, lì **24 LUG. 2015**

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA CHE IL PRESENTE ATTO È PUBBLICATO
ALL'ALBO PRETORIO ON-LINE DI QUESTO COMUNE AL N. RÈG.

1460 DAL 24 LUG. 2015 AL 08 AGO 2015.

ARIANO IRPINO, LÌ _____

L'IMPIEGATO ADDETTO

Per copia conforme, ad uso amministrativo.

Ariano Irpino, lì **24 LUG. 2015**



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE