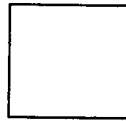


Letto, approvato e sottoscritto
Il Commissario ad Acta
F.to Dott.sa Antonietta Manzi



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Fernando Antico

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, ai sensi dell'art. 124 - del T.U.E.L. n° 267/2000, VIENE affissa all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 9 GIU. 2016;

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4°, del T.U.E.L. n° 267/2000);

E' stata trasmessa con lettera prot. n° 001826, in data 5/7/2016, ai Sigg. Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125, del T.U.E.L. n° 267/2000;



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Fernando Antico

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo e di ufficio.

Dalla Residenza Comunale, 9 GIU. 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Fernando Antico

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli Atti d'Ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione E' STATA AFFISSA all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 9 GIU. 2016, come prescritto dall'art. 124, comma 1°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000), ed è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000). -



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Fernando Antico

Dalla Residenza Comunale, _____



AFFISSIONE ALL'ALBO
Prot. n° 001826
del 9 GIU. 2016

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO AD ACTA

Copia

N° 04 del Reg.

Data: 30/05/2016

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2016 / 2018. Provvedimenti. -

L'anno Duemilasedici (2016) , il giorno 30 (trenta), del mese di Maggio, alle ore 16,00, nella sala delle adunanze del Comune, sotto la presidenza della Dott.sa Antonietta Manzi, nella sua qualità di "Commissario ad Acta", nominata con Decreto del Prefetto di Salerno n° 55544 - del 20 maggio /2016:

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4.a, del T.U.E.L. n° 267/2000), il Segretario Comunale Dott. Fernando Antico;

Il Commissario ad Acta premette che sulla proposta della presente deliberazione i responsabili delle aree interessate hanno espresso il proprio parere, come di seguito riportato:

| AREA INTERESSATA | AREA FINANZIARIA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| VISTO: si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 del T.U.E.L. n. 267/2000- | VISTO: ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 e dell'art. 151, comma 4 del T.U.E.L. n. 267/2000 SI ATTESTA la regolarità contabile/copertura finanziaria della spesa prevista nella presente proposta di deliberazione. |
| Dalla Residenza Comunale, 30/05/2016 IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to Dott. Michele Di Sarli [Finanziaria] | Dalla Residenza Comunale, 30/05/2016 IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to Dott. Michele Di Sarli [Finanziaria] |

IL Commissario AD ACTA

Premesso che l'articolo 48, del D. Lgs. n° 198/2006, prevede che: ".....le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi; "

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità, come rilevabile, tra l'altro, dalla nutrita presenza femminile nell'organico;

Ritenuto di formalizzare, secondo le previsioni del citato D. Lgs. n° 198/2006, un apposito **piano triennale** delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio **2016/2018**;

Visto il Decreto Legislativo n° 165/2001, "Testo unico sul Pubblico Impiego";

Acquisito sulla proposta di deliberazione il parere favorevole di regolarità tecnica di cui all'art. 49, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267 (TUEL);

Delibera

- la **premessa** costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo nel quale si intende integralmente riportata e trascritta;

1)- **approvare** il Piano Triennale delle Azioni Positive **2016/2018**, che si **allega** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2)- **dare** adeguata pubblicità allo stesso disponendone la **pubblicazione** sul **sito istituzionale dell'Ente**;

3)- **trasmettere** in elenco, la presente deliberazione ai sig.ri capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267 (TUEL);

4)- **La** presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti ex art. 134 - comma 1° - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267 (TUEL);

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2015/2017

Relazione introduttiva.

Nell'organizzazione del Comune di Aquara è presente una discreta componente femminile. Per questo è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tale scopo viene elaborato il presente "Piano Triennale di Azioni Positive";

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale;

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

Premessa:

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, così come risulta dalla tabella che segue:

| Lavoratori | Dirigenti | Cat.D | Cat.C | Cat. B | Cat. A | Totale | % |
|------------|-----------|-------|-------|--------|--------|--------|-----|
| Uomini | | 3 | 5 | 0 | 1 | 9 | 75 |
| Donne | | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 25 |
| Totale | | 3 | 8 | 0 | 1 | 12 | 100 |

Obiettivi del Piano:

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006, n° 198, pertanto il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari;

Azioni positive del piano:

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4, art. 57, comma 1, lett. C), del D. Lgs. n° 165/2001 e dell'art. 23, del CCNL 01.04.1999, il piano si propone di:

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

b) **Garantire** la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere; A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili delle Aree;

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

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

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

d) **Riservare** alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle Commissioni di concorso o selezione;

- e) **Garantire** pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- f) **Promuovere** la partecipazione delle donne alle occasioni e nei processi istituzionali di confronto con la cittadinanza quali: Consigli Comunali, riunioni istituzionali su tutti i temi affrontati (bilancio, lavori pubblici, pianificazione del territorio ecc.);
- g) **Favorire** il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parenterali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;
- h) **In presenza** di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei CCNL si cercherà di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare;
- i) **Sensibilizzare** l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancaza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare;

Durata del piano:

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione;
Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito Internet e in luogo accessibile a tutti i dipendenti;

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