



COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

C O P I A

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 199 del 4/11/2013

**Oggetto: Piano triennale azioni positive pari opportunità anni 2013/2015:
Approvazione.**

L'anno duemilatredici il giorno quattro del mese di novembre alle ore 10,00 nella Casa Comunale, la Giunta, legalmente convocata, si è riunita, sotto la presidenza del Sig. Nicola Parisi - Sindaco - nelle persone dei Sigg. :

presenti assenti

1	Nicola	PARISI	SINDACO	X	
2	Giuseppe Diego	BASTA	ASSESSORE	X	
3	Maria	TRIMARCO	ASSESSORE		X
4	Francesco	FARAO	ASSESSORE	X	
5	Domenico	SENATORE	ASSESSORE	X	

Totale 4 1

Partecipa il Segretario Comunale, dott. Gerardo Rosania

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE- il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lg.vo 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro;

DATO atto che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n. 246", le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;

VISTA la legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo - donna nel lavoro, modificata dal D. Lg.vo n. 196/2000 che prevede che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

VISTO l'art. 57 del D. Lg.vo n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

RICHIAMATA 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, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

VISTO il documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2013/2015 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTO il D. Lg.vo n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole del Responsabile del Servizio ai sensi art. 49 della legge n. 267/00;

A VOTI unanimi, conseguiti nei modi di legge:

DELIBERA

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. DI APPROVARE il Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2015, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lg.vo n. 198/06, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale.

3. DI COMUNICARE il piano con la presente approvato a tutti i responsabili di servizio , affinché lo rendano noto a tutto il personale dipendente.

4. DI DARE atto che il presente piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale.

5. DI DICHIARARE, con successiva unanime votazione, il presente atto urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del TUEL.

COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

PIANO TRIENNALE

delle

AZIONI POSITIVE

2013 - 2015

COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

Premessa

La legge 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro", i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001 e per ultima la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2013-2015 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera), nonché 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.

Analisi del contesto organizzativo dell'Ente

(alla data dell' 1/1/2013)

Qualifica	Categ.	Tempo Indeterm.		Cat. Protette		Tempo Determin.		Tot. Gen.
		DONNE	UOMINI	-T. Indet.to DONNE	-T. Indet.to UOMINI	D	U	
Segr. Generale	-		1	-	-	-	-	1
Funzionario	D	1	3	-	-	-	2	5
Istruttore	C	1	8	-	-	-	-	9
Collaboratore	B		4	-	-	-	-	4
Ausiliario	A	-	8	-	-	-	-	8
Totale complessivo								25
Totale per genere		Donne in organico n° 2			Uomini in organico n° 23			

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.

COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

- Favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate.
- 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.

Obiettivi specifici:

- Costituire il Comitato per le Pari Opportunità 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 strategiche per la propria pianificazione.
- 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...).
- Aumentare nelle figure dirigenziali e nelle posizioni organizzative le competenze per la valorizzazione delle differenze di genere (Diversity Management) 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 dalla dirigenza stessa e dal C.P.O.
- Individuare settori dell'Ente dove le donne hanno maturato buone pratiche e favorire la loro implementazione e la loro diffusione.
- Favorire, valorizzare ed incrementare la presenza delle donne nei settori strutturalmente maschili.
- Condividere e scambiare buone prassi ed esperienze e coordinare azioni ed interventi sul territorio in sinergia con altri soggetti istituzionali e non.

Aree di intervento:

- formazione e sviluppo professionale
comunicazione, partecipazione e benessere organizzativo
diritti e tutela nell'ottica della valorizzazione di genere
conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro
organizzazione del lavoro e politiche di gestione del capitale umano attente a
valorizzare le differenze di genere nella logica del managin diversity
1. organismi di parità.

COMUNE DI BUCCINO
Provincia di Salerno

PIANO OPERATIVO PER I TRE ANNI DI ATTIVITÀ

1. Istituzione del Comitato per le Pari Opportunità

Azioni

1. Regolamento per l'istituzione del C.P.O.
2. Nomina dei componenti e del Presidente del C.P.O.
3. Fissare obiettivi, compiti, competenze, funzioni, risorse, rapporto con la contrattazione decentrata
4. Informazione

Tempi

Periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

2. Definizione e comunicazione di una batteria di indicatori sulle Politiche di Genere nell'Ente

Obiettivi:

- Incentivare l'attività di raccolta sistematica dei dati dell'Ente nell'ottica di genere.
- Produrre statistiche sul personale ripartite per genere che considerino tutte le variabili, comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali.

Azioni:

1. Definizione della batteria di indicatori strumentali al ruolo e alle funzioni del Comitato nelle procedure organizzative dell'Ente (selezioni, concorsi, pareri, orari ...);
2. Individuazione delle funzioni del C.P.O.;
3. Individuazione degli Uffici referenti dei dati;
4. Definizione dei rapporti di collaborazione con gli Uffici anche nel senso della continuità e sostenibilità dell'iniziativa;
5. Inserimento e diffusione dei dati e delle informazioni nelle forme di comunicazione istituzionale.

-Risultati attesi:

La lettura, l'informazione e la promozione dei dati, sugli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità, potranno essere utili per approfondire la conoscenza delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro e per individuare le criticità esistenti e le eventuali situazioni di discriminazione...

COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

Uffici coinvolti:

Settore Personale, Settore Informatica, CPO

Durata progetto:

- Un anno per la fase di lavoro relativa alla definizione degli indicatori, l'individuazione degli uffici referenti dei dati e la definizione dei rapporti di collaborazione con gli stessi uffici
- Cadenza periodica, semestrale, e continuata nei tre anni, per l'aggiornamento e l'erogazione dei dati che verranno inseriti nel sito di comunicazione istituzionale.

3. Sviluppo di iniziative di formazione e aggiornamento del personale, ivi compreso quello inquadrato nell'area delle posizioni organizzative, strutturate in modo da contribuire allo sviluppo della "valorizzazione di genere".

Obiettivi:

- favorire la formazione del personale dipendente, migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'Amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui le/i dipendenti si sentano valorizzate/i e a loro agio.
- dare attenzione alle figure dirigenziali e organizzative per la formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e la comprensione delle risorse umane presenti in servizi e uffici.

Azioni:

1. Analisi, verifica e valorizzazione delle esperienze già realizzate;
2. Avvio di azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità e della gestione delle risorse umane nell'ottica della differenza di genere;
3. Definizione di nuovi target di riferimento ed analisi dei loro bisogni formativi;
4. sperimentazione di attività formative rivolte a tutti i dipendenti e le dipendenti di alcuni Uffici e/o Servizi dove la consapevolezza della criticità è più alta (per la presenza di dinamiche negative e/o di forti conflittualità; o per difficoltà ad attivare/creare circuiti di comunicazione positivi/assertivi, per il persistere di una cultura prevalentemente maschile che penalizza e inficia la presenza femminile,..)
5. Diffusione di risultati e possibili effetti moltiplicatori.

Risultati attesi:

Tale formazione, indirizzata verso tematiche così specifiche dovrà aumentare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e degli interessi individuali ed avrà lo scopo di supportare le figure dirigenziali in relazione a momenti decisionali specifici quali valutazione individuale del personale, nomine ecc...

Questo permetterà di migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione di lavoratrici e lavoratori.

COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

Uffici coinvolti:

le Aree individuate

Durata progetto:

Periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

4. Favorire i processi di "femminilizzazione" di un servizio o Direzione storicamente a prevalenza maschile nei ruoli intermedi ed apicali e incrementare la presenza delle donne.

Obiettivi:

- incrementare la presenza femminile in settori prettamente maschili
- rendere più agile e trasparente la mobilità interna, per favorire il miglior utilizzo delle risorse a disposizione dell'ente
- valorizzare le competenze femminili in professioni "tecniche" e incrementare la presenza delle donne nei posti decisionali
- coinvolgere le figure dirigenziali e i/le dipendenti in un progetto innovativo che sperimenti una gestione che dia valore alle competenze e alle modalità tipiche del femminile.

Azioni:

1. indagine per individuare il settore da interessare alla sperimentazione
2. individuazione delle figure professionali da reperire con la mobilità interna
3. formazione a vari livelli
4. sperimentazione di nuove modalità di gestione e di organizzazione del lavoro (lavoro per progetti e risultati, flessibilità orario...)

Uffici coinvolti:

la Direzione individuata e la Direzione Amministrativa.

Durata progetto:

Periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

Risultati attesi:

Il riequilibrio della presenza femminile in settori e professioni prevalentemente maschili dovrebbe eliminare quegli stereotipi su "lavoro da donna" "lavoro da uomo", inserire le donne in quelle professioni e posizioni di maggior prestigio, valorizzare competenze e qualità femminili utili all'organizzazione e alla gestione del lavoro, favorire il "benessere organizzativo".

COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

5 Famiglia e carriera

Obiettivi:

- Recupero di efficienza grazie ad un utilizzo flessibile del personale;
- Valorizzazione delle competenze e conciliazione famiglia-prospettive di carriera;
- Sperimentazione di un modello innovativo e duttile

Azioni:

1. definizione di accordi decentrati (messa a punto dello strumento, requisiti per l'accesso al medesimo, eventualmente fissazione di un numero massimo di dipendenti che possono aderire);
2. sperimentazione
3. verifica della sperimentazione e valutazione circa l'introduzione a regime.

Uffici coinvolti: Direzione individuata, C.P.O.

Durata progetto:

Periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

Risultati attesi:

L'azione mira alla creazione di uno strumento personalizzato ma trasparente mediante il quale, attraverso la stipulazione di appositi accordi decentrati e l'applicazione integrata di istituti contrattuali quali elasticità d'orario personalizzate, modifica delle fasce di presenza, part-time anche con articolazione oraria diversificata rispetto alle fasce 18, 24, 30 ore, andare incontro alla domanda di conciliazione fra esigenze di vita e di lavoro delle dipendenti e dei dipendenti. Lo strumento ha chiaramente natura sperimentale.

I criteri per l'ammissione dei dipendenti al progetto devono essere definiti dagli accordi tra le delegazioni trattanti con riferimento prioritariamente alle esigenze di cura dei figli minori e di familiari in situazione di svantaggio, nonché ad esigenze di salute dei dipendenti interessati.

L'adesione al progetto si configura come un patto fra amministrazione e dipendente finalizzato a perseguire da un lato una migliore conciliazione, tagliata sulle esigenze del dipendente, dall'altro, un recupero di efficienza correlato al raggiungimento di obiettivi specifici e/o alla garanzia di fasce d'orario di apertura maggiormente confacenti alle esigenze dell'utenza.

COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

6 Creazione e sviluppo di reti e partenariati con altri organismi di parità

Obiettivi:

- sviluppare un approfondimento comune e coordinato sulle tematiche della parità e delle pari opportunità, al fine di migliorare le competenze e l'operatività negli enti di appartenenza e favorire l'informazione su queste tematiche.
- promuovere azioni ed iniziative coordinate, all'interno del proprio ente, volte a favorire la piena applicazione della normativa nazionale ed europea in materia di parità e di pari opportunità.
- sviluppare una maggiore conoscenza dell'attività svolta e dei casi affrontati dalla Consigliera di fiducia dell'Ente.

Azioni:

4. Individuazione dei soggetti con cui collaborare, istituzionali e non;
5. Definizione delle forme di collaborazione;
6. Attuazione di iniziative specifiche.

Uffici coinvolti: C.P.O.

Durata progetto:

Periodo di attuazione del presente Piano (3 anni) con cadenze da definire sui singoli ambiti di intervento.

Risultati attesi:

La messa in rete delle competenze specifiche, delle buone prassi e dei progetti realizzati dai vari organismi dovrebbe facilitare la progettazione di interventi mirati, attivare la predisposizione di strumenti e procedure operative che consentano un flusso continuo di informazione fra le parti e verso l'esterno e avviare la concertazione di interventi comuni nell'ambito delle rispettive funzioni.

Il Presidente



Il Segretario

F.to come originale

F.to come originale

O Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00

O Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

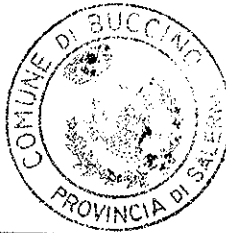
Si certifica che copia della presente deliberazione è stata :

Affissa all'Albo Pretorio il **18 NOV. 2013** registrata al n. _____ per prescritta

Pubblicazione di giorni quindici consecutivi e vi rimarrà fino alla scadenza.

Buccino il **18 NOV. 2013**

Il Responsabile dell'Albo Pretorio
F.to Sig. Sabato A. Trimarco



Il Segretario Comunale
F.to dott. Gerardo Rosania

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la suesesa deliberazione :

- () è stata dichiarata immediatamente esecutiva
- () è divenuta esecutiva per decorrenza termini

Buccino il **18 NOV. 2013**



Il Segretario Comunale
F.to Dott. Gerardo Rosania

Trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art. 125 D. Lgs. n. 267/2000)

Buccino il **18 NOV. 2013**



Per copia conforme all'originale
Il Segretario Comunale
Dott. Gerardo Rosania