

## CITTA' DI CASTROVILLARI

- Cosenza -

### COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.191

**Oggetto:** Approvazione Piano Azioni Positive (P.A.P.) – triennio 2012/2014 (articolo 48 decreto legislativo n.198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n.246 e successive modificazioni ed integrazioni”).-

L’anno **Duemiladodici** addì **ventitre** del mese di **Novembre**, alle ore **13.00**, in Castrovilliari nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco, Avv. **Domenico Lo Polito**. Sono presenti:

N.	Cognome, nome e qualifica	Pres	Ass	N.	Cognome, nome e qualifica	Pres	Ass
1	<b>LO POLITO Domenico</b> Sindaco	SI		4	<b>DI GERIO Nicola</b> Assessore	SI	
2	<b>SANGINETI Carlo Mario</b> Assessore – Vice Sindaco	SI		5	<b>CASTAGNARO Giovanna</b> Assessore	SI	
3	<b>LO GIUDICE Daniele</b> Assessore		SI	6	<b>LOIACONO Angelo</b> Assessore	SI	

Assiste il Segretario Generale, Dott. **Maurizio Ceccherini**.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell’oggetto sopra indicato.

### 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 Legge 28 novembre 2005, n.246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 200 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 Decreto Legislativo 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 Decreto Legislativo 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 2012/2014 e ritenutolo meritevole di approvazione;

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il vigente statuto comunale;

Visto il vigente regolamento di contabilità;

Visto l'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;

Accertato che, ai sensi del comma 1 dell'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sulla presente deliberazione è stato espresso parere favorevole dal Responsabile del Servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica-amministrativa;

Con voti unanimi favorevoli,

## D E L I B E R A

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

- 1) Di approvare, come in effetti approva, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2012/2014, redatto ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo n.198/06, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
- 2) Di comunicare la presente a tutti i responsabili di settore/servizio, affinché lo rendano noto a tutto il personale dipendente;
- 3) Di dare atto che il presente piano sarà pubblicato, oltre che all'Albo Pretorio on line, anche sul sito web istituzionale;
- 4) Disporre che il presente atto venga pubblicato all'albo pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n.69 e successive modificazioni e integrazioni, nonché del vigente regolamento comunale;

- 5) Disporre, altresì, che copia del presente atto sia trasmesso, a cura dell’Ufficio di Segreteria Generale, anche mediante procedura informatica, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza a:
- a) ai Capigruppo Consiliari, per espresso volere della Giunta Comunale;
  - b) ai Responsabili di Settore/Servizi;

Successivamente, attesa l’urgenza a provvedere, con voti unanimi,  
d i c h i a r a

la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi del comma 4 dell’articolo 134  
del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO  
F.to - Maurizio Ceccherini-

IL SINDACO  
F.to - Domenico Lo Polito -

ALLEGATO Delibera di Giunta Comunale N. 191 del 23 - 11 - 2012



CITTA' DI CASTROVILLARI  
- Cosenza -

PARERI ai sensi del comma 1, dell'articolo 49, del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n.267 (Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) sulla proposta di deliberazione, riguardante:

APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) - TRIENNALI 2012/2014 (art. 48  
D.Lgs. n. 198/2006 "POLITICA DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A  
NORMA DELLA LEGGE 28/11/2005, N. 246 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI ED INTEGRAZIONI")

---

---

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA:**

favorende

---

---

Addì 23 - 11 - 2012

Il Responsabile del Procedimento

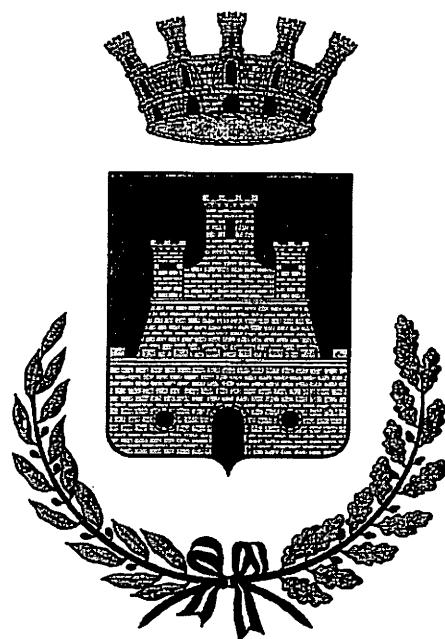
Il Dirigente  
Settore AA.GG. e del Personale

D. S. Spina

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE:**

Addì \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio



# Città di Castrovilliari

## ***PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P) TRIENNIO 2012/2014***

*ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” e s.m.i.*

*Approvato con deliberazione di Giunta comunale n.191 del 23 Novembre 2012*

**Fonti normative:** Legge 10.04.1991 n. 125 recante “Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;  
D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;  
D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;  
D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”.

## **PREMESSA.**

La legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” e il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui la prima è successivamente confluita, rappresentano una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne e sono annoverate tra le normative più avanzate in materia nell’Europa occidentale.

La legislazione vigente, la quale è orientata a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, mira a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nel quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell’obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile *“in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso”* (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06).

Accanto al predetto obiettivo si collocano azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Merita rilievo anche la Direttiva 23.05.2007 ad oggetto “Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”, la quale, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, è intervenuta sul tema ed ha indicato le linee di azione a cui le amministrazioni pubbliche devono attenersi per raggiungere l’obiettivo in parola. Lo scopo della Direttiva è di contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia, sulla base della considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Nel quadro sopra illustrato, si pone l’art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, il quale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra illustrati, impone ai Comuni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata triennale. Attraverso tali Piani, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento dell’Ente.

## **MONITORAGGIO DELL'ORGANICO.**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato.

### **Personale del Comune di Castrovillari al 2012**

<b>Lavoratori</b>	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>
Donne	7	17	10	13	47
Uomini	8	33	39	21	101

Dirigenti (donna) 1

Addetto stampa redattore (uomo) 1

Totale lavoratori: 150

Totale Donne: 48

Totale Uomini: 102

Per quanto riguarda invece gli organi elettori comunali, il quadro di raffronto tra uomini e donne è:

**Sindaco:** Uomo

**Consiglio Comunale:** Donne 2  
Uomini 14

**Giunta Comunale:** Donne 1  
Uomini 4

Il contesto del Comune di Castrovillari, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza maschile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, ove, in particolare, si registra una netta prevalenza degli uomini nella categoria B.

Le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto poi concerne gli organi elettori comunali, si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile.

### **Obiettivi del piano:**

Gli obiettivi che si persegue nella redazione del Piano sono:

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

In tale ambito l'Amministrazione Comunale del Comune di Castrovilli intende realizzare le seguenti finalità volte ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

### **Azioni positive:**

Nell'elaborazione delle proposte per il Piano Triennale si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettono il genere, la nazionalità, il background e l'esperienza.

### **Specifiche azioni positive:**

#### **→ AZIONE N. 1**

**Titolo:** Conciliazione fra vita lavorativa e privata

**Destinatari:** Tutti i lavoratori e le lavoratrici

**Finanziamenti:** Risorse dell'Ente eventuali

**Obiettivo:** Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori

**Descrizione intervento:** Sperimentazione di tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Amministrazione del Personale e strutture direttamente interessate

**Tipologia azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

**Periodo di realizzazione:** Ogni qualvolta se ne presenti la necessità/opportunità

#### **→ AZIONE N. 2**

**Titolo:** Diffusione di una cultura di genere

**Destinatari:** Tutti i lavoratori e le lavoratrici

**Finanziamenti:** Risorse dell'Ente eventuali

**Obiettivo:** Sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità

**Descrizione intervento:** Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Strutture dell'Ente direttamente interessate

**Tipologia azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

**Periodo di realizzazione:** A partire dal 2012

→ **AZIONE N. 3**

**Titolo:** Formazione di Commissioni di concorso/selezione

**Destinatari:** Tutti i lavoratori e le lavoratrici

**Finanziamenti:** Risorse dell'Ente eventuali

**Obiettivo:** Garantire la presenza di donne nei ruoli e nelle posizioni in cui storicamente sono state sottorappresentate

**Descrizione intervento:** Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni, salvi i casi di motivata impossibilità, dovrà essere riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Strutture dell'Ente direttamente interessate

**Tipologia azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

**Periodo di realizzazione:** A partire dal 2012

→ **AZIONE N. 4**

**Titolo:** Formazione Lavoratori/trici sulle pari opportunità

**Destinatari:** Tutti i lavoratori e le lavoratrici

**Finanziamenti:** Risorse dell'Ente eventuali

**Obiettivo:** Promuovere la cultura di genere a tutti i livelli e garantire una formazione mirata agli organi di vertice gestionale

**Descrizione intervento:** La formazione potrà essere organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari: potranno essere organizzati incontri sul mobbing e sulle molestie. Nell'organizzazione degli incontri formativi da parte dell'Ente, potranno essere adottate le seguenti misure: - articolare l'orario degli incontri formativi residenziali in modo da privilegiare i corsi di mezza giornata al fine di consentire la più ampia partecipazione

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

**Tipologia azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

**Periodo di realizzazione:** A partire dal 2012

→ **AZIONE N. 5**

**Titolo Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza**

**Destinatari:** Tutti i lavoratori e le lavoratrici

**Finanziamenti:** Risorse dell'Ente eventuali

**Obiettivo:** Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari (maternità, congedi parentali, aspettative) e facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.

**Descrizione intervento:** Individuazione di piani formativi/informativi o altre forme di sostegno che accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

**Tipologia azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

**Periodo di realizzazione:** A partire dal 2012

→ **AZIONE N. 6**

**Titolo Part-time**

**Destinatari:** Tutti i lavoratori e le lavoratrici

**Finanziamenti:** Risorse dell'Ente eventuali

**Obiettivo:** Garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari

**Descrizione intervento:** Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part time nel limite del 25% del personale a tempo pieno previsto in dotazione organica per ciascuna categoria, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

**Tipologia azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'Ente

**Periodo di realizzazione:** A partire dal 2012

#### → AZIONE N. 7

**Titolo Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente**

**Destinatari:** Tutti i lavoratori e le lavoratrici

**Finanziamenti:** Risorse dell'Ente eventuali

**Obiettivo:** Promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità

**Descrizione intervento:** Istituzione nel sito istituzionale dell'Ente di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

**Strutture coinvolte nell'intervento:** Amministrazione del Personale e strutture dell'Ente direttamente interessate

**Tipologia azione:** Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente

**Periodo di realizzazione:** A partire dal 2012

**AFFISSIONE**

La presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, in data ..... **29 NOV. 2012**....., ai sensi dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n.69 e successive modificazioni e integrazioni, nonché del vigente regolamento comunale, e vi resterà per 15 giorni consecutivi (comma 1, dell'articolo 124, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267).-

F.to l'addetto alla pubblicazione

---

*Il Messo Comunale  
Caterina Donato*

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Addì 29 NOV. 2012

IL SEGRETARIO GENERALE  
- Maurizio Ceccherini-

