

# COMUNE DI CARINARO

REGIONE CAMPANIA

PROVINCIA DI CASERTA

Piazza Municipio n° 1 – 81032 Carinaro (CE) - Tel. – 0815029250 – Telefax 081-5027596 – E-mail: segretario.carinaro.ce.it

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2013/2015

### Relazione introduttiva

Nell'organizzazione del Comune di Carinaro è presente una forte componente femminile, rappresentata soprattutto da n. 91 lavoratrici socialmente utili impegnate in progetti di attività di supporto ai servizi comunali. Nell'organico comunale sono presenti n. 2 unità femminili a tempo pieno e indeterminato di cat. C, individuate entrambi Responsabili di procedimento e incardinate in uffici strategici come quello di "Ragioneria e Tributi" e "Protocollo e Smistamento corrispondenza". Per motivi non legati certamente a politiche discriminanti dell'amministrazione ma a eventi casuali, l'organigramma comunale vede presenti solo n. 2 donne su n. 16 unità in servizio. La presenza delle donne è garantita, comunque, nella composizione della Giunta Comunale (n. 1 donna), del Nucleo di Valutazione (n. 2 donne su n. 3 componenti) e dell'organo di revisione contabile che è una donna. Data, pertanto, la consistente presenza femminile all'interno della struttura comunale, è necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare alle donne e attivare strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal scopo viene elaborato il presente Piano triennale di azioni positive.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le dipendenti e tutte le altre donne che, comunque, partecipano alle sue attività, dando ad esse la possibilità 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.

### Obiettivi del piano

Si dà atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198, tenendo conto, però, degli obblighi di contenimento della spesa che la normativa vigente impone e che non consentono in tempi brevi l'eliminazione del divario fra generi. Pertanto, il piano delle azioni positive sarà orientato a incentivare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne nell'ambiente di lavoro e nella vita politica, nonché a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### Azioni positive del piano

Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 il piano si propone di:

a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nella politica 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 di 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. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale.

e) 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 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 parentali o aspettative, eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

h) valutare particolari necessità di tipo familiare o personale, 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. L'Ufficio Personale dovrà assicurare tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

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;

l) istituire il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, in ottemperanza al disposto dell'art. 57 d.lgs. 165/2001, al fine di prestare attenzione alle tematiche inerenti le problematiche femminili ed ai conseguenti aspetti relativi all'organizzazione del lavoro, alla formazione, alla predisposizione di reali opportunità di crescita professionale e culturale.

### **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 on line dell'Ente, sul sito internet del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

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

L'Assessore alla Cultura  
Dott.ssa Marianna Dell'Aprovitola