J.E.G. IMMEDIATA ESECUTIVITÀ

25 LUG. 2006

La presente deliberazione viene affissa il _____ all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni.

PROVINCIA di BENEVENTO

Deliberazione della Giunta Provinciale di Benevento n. 465 **del** 24 LUG. 2006

Oggetto: Decreto Legislativo 196/2000- Approvazione Piano Triennale di Azioni Positive

L'anno duemilasei il giorno ventiquattro del mese di luglio presso la Rocca dei Rettori si é riunita la Giunta Provinciale con l'intervento dei Signori:

1)	On.le	Carmine	NARDONE	- Presidente	
2)	Dott.	Pasquale	GRIMALDI	- Vice Presidente	
3)	Rag.	Alfonso	CIERVO	- Assessore	ASSENTE
4)	Ing.	Pompilio	FORGIONE	- Assessore	
5)	Dott.	Pietro	GIALLONARDO	- Assessore	
6)	Dott.	Giorgio C.	NISTA	- Assessore	
7)	Dott.	Carlo	PETRIELLA	- Assessore	ASSENTE
8)	Dott.	Rosario	SPATAFORA	- Assessore	
9)	Geom.	Carmine	VALENTINO	- Assessore	ASSENTE

Con la partecipazione del Segretario Generale Dr. Gianclaudio IANNELLA _____

L'ASSESSORE PROPONENTE :

LA GIUNTA

Vista la legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro";
Visto l'art.47, comma 1, della legge 17.5.1999 n.144;
Visto il Decreto Legislativo n.196/2000;
Visto il Decreto Legislativo 11.4.2006 n.198;
Riconosciuta la necessità di dare attuazione al principio di uguaglianza sostanziale uomo-donna nella rappresentanza istituzionale, alla luce anche delle recenti riforme costituzionali (Legge n.3/2001);
Atteso che presso la Provincia di Benevento sono regolarmente funzionanti l'Assessorato alle Pari Opportunità, la Commissione Provinciale per le Pari Opportunità, l'Ufficio della Consigliera di Parità, l'Unità Operativa Pari Opportunità;

Esprime parere favorevole circa la regolarità tecnica della proposta.

Lì, _____

Il Dirigente del Settore
(Dr.Luigi VELLECA)

Esprime parere favorevole circa la regolarità contabile della proposta.

Lì, _____

Il Dirigente del Settore FINANZE
E CONTROLLO ECONOMICO

- Dr. Sergio MUOLLO -

LA GIUNTA

Su relazione Ass. FORGIONE

A voti unanimi

D E L I B E R A

Ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n.196/2000, di approvare l'allegato Piano Triennale di Azioni Positive predisposto dall'Unità Operativa Pari Opportunità dell'Assessorato alle Pari Opportunità;
di dare atto che il suddetto Piano Triennale di Azioni Positive entra a far parte del presente deliberato (allegato A);
di trasmettere copia del presente deliberato al responsabile dell'Area Amministrativa, al Settore Risorse Umane, al Settore Politiche del Lavoro, all'Unità Operativa Pari Opportunità.

amp

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Gianclaudio IANNELLA)

IL PRESIDENTE
(On.le Carmine NARDONE)

N. 591 **Registro Pubblicazione**

Si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi a norma dell'art. 124 del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267.

BENEVENTO 25 LUG. 2006

IL MESSO

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Sergio MARCELLO)

La suestesa deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio in data 25 LUG. 2006 e contestualmente comunicata ai Capigruppo ai sensi dell'art. 125 del T.U. – D. Lgs. vo 18.8.2000, n. 267.

SI ATTESTA, che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a norma dell'art. 124 del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267 e avverso la stessa non sono stati sollevati rilievi nei termini di legge.

lì 10 AGO. 2006

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Gianclaudio IANNELLA

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del T.U. - D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267 il giorno 10 AGO. 2006

- [x] Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).
- [ ] Decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, D. Lgs.vo 18.8.2000, n. 267).
- [ ] E' stata revocata con atto n._____del_____

Benevento lì, 10 AGO. 2006

IL SEGRETARIO GENERALE
IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Gianclaudio IANNELLA

Copia per
SETTORE Politiche del Lavoro il _____ prot. n. Es 6282 11.8.06
SETTORE Risorse umane il 7822 30.7.06 prot. n._____
SETTORE Staff Area Amm.va il _____ prot. n._____
Revisori dei Conti U.O. Pari Opportunità il 26.7.06 prot. n._____
x Nucleo di Valutazione il _____ prot. n._____

Conferenza Capigruppo

1086
25.07.06

PROVINCIA di BENEVENTO

Settore Servizi ai Cittadini

Servizio Affari Generali

Prot. n. 5822

Benevento, lì 26 LUG. 2006

U.O.: GIUNTA/CONSIGLIO

AL DIRIGENTE DEL SETTORE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

AL DIRIGENTE DEL SETTORE
RISORSE UMANE

AL CAPO AREA AMMINISTRATIVA

ALL' U.O. PARI OPPORTUNITA'

AL PRESIDENTE COLLEGIO
NUCLEO VALUTAZIONE

SEDE

OGGETTO: DELIBERA DI G.P. N. 465 DEL 24.07.06 AD OGGETTO: "DECRETO LEGISLATIVO 196/2000 – APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE."

Per quanto di competenza, si rimette copia estratto della delibera indicata in oggetto, immediatamente esecutiva.

IL DIRIGENTE
- Dr. ssa Patrizia TARANTO -

Gpu

PROVINCIA di BENEVENTO

Allegato A

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Il Piano di Azioni Positive di seguito rappresentato tende ad assicurare, nell'ambito della Provincia di Benevento, la rimozione di ostacoli che, di fatto, possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne, ai sensi della Legge 125/91"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", a norma dell'art. 47,comma 1, della Legge 17 maggio 1999, n. 144", del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 , nonché dell'attuazione del principio di uguaglianza sostanziale uomo-donna nella rappresentanza istituzionale, soprattutto alla luce delle recenti riforme costituzionali (legge costituzionale n. 3/2001)

La Provincia di Benevento, già da qualche anno, grazie alla presenza dell'Assessorato alle Pari Opportunità, alla Commissione provinciale per le Pari Opportunità, alla Consigliera di Parità, all'Unità Operativa Pari Opportunità, all'attivazione della Misura Sperimentale 3.14 del P.O.R. Campania 2000/2006, ha cominciato a dare corpo ad una cultura delle pari opportunità uomo-donna, soprattutto sul versante della promozione dell'ottica di genere, sia finanziando un Corso di Formazione sulle Tecniche di Comunicazione in Pubblico rivolto alla componenti della Commissione Provinciale Pari Opportunità e alle componenti del Forum Provinciale delle Amministratrici, che offrendo sportelli e servizi innovativi alle donne disoccupate che si avvicinano al Centro per l'Occupabilità Femminile gestito dall'Unità Operativa Pari Opportunità, che opera all'interno del Settore Politiche Attive del Lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive, oltre che essere un atto dovuto per legge (Decreto Legislativo 196/2000), costituisce sicuramente una delle tappe fondamentali del percorso istituzionale di promozione della cultura di genere, utile a realizzare concretamente il passaggio dalla parità formale all'uguaglianza sostanziale tra i sessi, ancora oggi incompiuto.

FINALITA'

Il Piano fa riferimento, in particolare, alle finalità di cui all'art. 1 – legge 10 aprile 1991, n. 125 e delle Direttive Nazionali e Comunitarie in materia di Pari Opportunità :

a) ***eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;***

b) ***superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e ei carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;***

c) ***promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nelle categorie nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;***

d) ***favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;***

e) ***promuovere la rappresentanza femminile nelle istituzioni e nei processi decisionali.***

OBIETTIVI

Gli obiettivi generali del Piano sono :

- **favorire la crescita professionale e di carriera del genere sottorappresentato, per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative sbilanciate a favore di uno dei due sessi;**
- **favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze e le condizioni, le situazioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione cion quelle dei dipendenti;**
- **sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro, attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e delle professionalità presenti all'interno dell'amministrazione;**
- **intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente, accelerando e favorendo il cambiamento nella Pubblica Amministrazione con introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;**
- **aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente.**

AZIONI POSITIVE

1. **Lettura di genere della composizione del personale della Provincia di Benevento**

   Tale attività è indispensabile per delineare l'analisi di contesto in cui si propone di implementare il Piano ,
   Realizzare una lettura di genere non significa limitarsi a distinguere tra uomini e donne, ma a raccogliere tutta la documentazione prodotta dalla Provincia e verificare dove sia già presente "sensibilità di genere" e dove questa possa essere introdotta.:

   Azioni:

   1. monitoraggio della situazione occupazionale del personale maschile e femminile dell'Ente(Categoria di appartenenza, titolo di studio posseduto), in dotazione organica e/o in posizione di comando;
   2. incidenza del personale con rapporto di lavoro atipico (part time, tempo determinato);
   3. Studio sugli avanzamenti di carriera del personale femminile dell'Ente negli ultimi cinque anni (serie storica);
   4. Impegno a compilare la tabelle previste dall'art. 9 della Legge 125/91, da inoltrare all'Autorità competente.

2. **Conoscenza ed individuazione delle esigenze e delle aspettative delle dipendenti della Provincia .**

   Partire dai bisogni delle donne che lavorano nell'Ente è la premessa fondamentale per programmare azioni di pari opportunità mirate e condivise .

   Azioni:

   1. **Realizzare un'indagine conoscitiva,a cura dell'Unità Operativa Pari Opportunità e della Consigliera di Parità, che veda la predisposizione di un questionario di raccolta dati e informazioni sul tema della conoscenza della tematica delle Pari Opportunità e sulle esigenze espresse dalle dipendenti sui temi della valorizzazione delle loro competenze e sui bisogni dei conciliazione tra vita familiare e lavorativa;**
   2. **Raccogliere ed elaborare i dati del questionario, in collaborazione con il C.E.D. dell'Ente.**

3. **Diffondere e comunicare i dati a tutti i dipendenti, sia tramite il sito web dell'Ente che attraverso apposite comunicazioni allegate alla busta paga**

3. Sensibilizzazione e diffusione della cultura delle Pari Opportunità

Il successo del P.A.P. e della cultura innovativa a cui è legato è strettamente dipendente dal grado di conoscenza che ne avranno coloro che operano all'interno dell'Ente, per sviluppare la consapevolezza, aumentare la condivisione e migliorare la partecipazione del personale agli obiettivi delle Pari Opportunità.

Azioni:

1. **Produrre un opuscolo informativo sulle Pari Opportunità e sul Piano delle Azioni Positive da diffondere tra i/le dipendenti;**
2. **Informare e sensibilizzare i dipendenti sulle nuove opportunità offerte dalla legge sui congedi parentali (Legge 53/2000 e Decreto Legislativo 151/2001) anche al padre lavoratore, nonché sulla più vasta casistica prevista dalla medesima normativa**
3. **Realizzare percorsi formativi a cura dell'Unità Operativa Pari Opportunità ,della Consigliera di Parità e della Commissione Provinciale Pari Opportunità, finalizzati a diffondere tra tutto il personale la cultura di genere, nonché a condividere gli obiettivi di Pari Opportunità e le azioni concrete volte a sostenerli .**

L'azione formativa potrà articolarsi secondo le seguenti modalità:

a. **Formazione interna sulle Pari Opportunità sia per dirigenti che per dipendenti, anche uomini, da prevedere nel Piano Annuale delle Azioni Formative programmato dall'Ente ;**
b. **Sostegno a percorsi di formazione e autoformazione delle lavoratrici, anche individualizzati e/o esterni all'Ente.**

4. Costituzione del Comitato aziendale per le Pari Opportunità

La Costituzione del Comitato per le Pari Opportunità è il primo passo per la realizzazione delle politiche di Pari Opportunità.

Il Comitato è un organismo bilaterale di tipo paritetico, che comprende un eguale numero di componenti, sia in termini di rappresentanza dell'Ente che delle lavoratrici.

Tanto per consentire un confronto alla pari e metodologie di azione condivise.

Azioni:

Redigere un Regolamento del Comitato, che ne precisi :
Compiti e modalità di funzionamento;
Durata e Funzionamento;
Composizione;
Obblighi per l'Ente;
Risorse Economiche;
Normativa di riferimento, inclusa la Contrattazione Collettiva Nazionale e
Decentrata.

5 Costruzione di un sistema di indicatori sensibili alle pari opportunità

La costruzione di un sistema di indicatori è parte integrante della pianificazione strategica degli obiettivi di Pari Opportunità della Provincia di Benevento e quindi è una metodologia volta a monitorare ed a valutare l'efficacia, in termini di Pari Opportunità, delle politiche dell'Ente e del Piano stesso.

Azioni:

1. **Definizione di un sistema di indicatori di valutazione coerente con gli obiettivi di Pari Opportunità, a partire dagli indirizzi operativi delle linee- guida V.I.S.P.O., adottate dal Dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;**
2. **Lettura e valutazione dell'attività dell'Ente in un'ottica di mainstreaming di genere.**

6. **Realizzazione di azioni di conciliazione volte a promuovere la piena affermazione nel lavoro delle dipendenti dell'Ente.**

La conciliazione fra responsabilità di lavoro e responsabilità familiari emerge come tema rilevante nell'affrontare il diritto alla piena affermazione nel lavoro delle donne.
Sono, infatti, ancora oggi gli impegni e le responsabilità familiari a condizionare la disponibilità femminile a proporsi in situazioni che potrebbero favorirle sul piano della promozione nel lavoro, dando luogo ad un fenomeno di scoraggiamento che va senza dubbio contrastato.
In tal senso, è opinione diffusa che si debba passare dalle enunciazioni ad azioni concrete, efficaci e misurabili e dunque alla messa in atto di iniziative all'interno dell'Ente che sostengano questo diritto.

Azioni :

1. **Modificare l'organizzazione dei tempi di lavoro, a partire dall'orario di lavoro e di servizio di tutti i dipendenti, alla luce delle più recenti disposizioni in materia di politiche dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro (Legge 125/91, Direttiva Prodi/ Finocchiaro DPCM 27.3.97, Legge 53/2000 "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*",).**

   E' necessario, in tal senso, grazie alle opportunità offerte dalla moderna legislazione, ripensare all'uso del tempo di lavoro negli uffici non in termini burocratici/contrattuali
   ma di efficienza/efficacia, promuovendo gradualmente il passaggio dalla "*cultura del compito*" alla "*cultura del risultato*".

   Occorre, in particolare, prevedere forme di flessibilità tali da :
   -consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata e in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

-Favorire forme di organizzazione del lavoro che consentano di conciliare il tempo di lavoro con quello di cura, attraverso l'utilizzazione, in maniera programmata e combinata, di tutti gli istituti contrattuali di riferimento;

2. Prevedere l'aggiornamento professionale del personale dipendente dopo il rientro dal congedo per maternità e/o parentale, nonché dopo periodi prolungati di assenza dal servizio per motivi di salute e/o familiari opportunamente documentati;
3. Effettuare un monitoraggio costante sui congedi parentali e vigilanza da parte degli organismi di parità dell'Ente affinché ciò non sia discriminante nei percorsi di carriera e di sviluppo professionale del personale.

6 Istituzione di un Osservatorio permanente sulla situazione del personale maschile e femminile della Provincia di Benevento

L'Osservatorio, con il compito di raccogliere ed analizzare i dati statistici, a partire dagli ultimi dieci anni, costituisce un valido strumento di supporto per l'amministrazione, in quanto rileva una molteplicità di informazioni di tipo quantitativo necessarie per l'analisi anche di tipo qualitativo rispetto alle modalità di gestione delle risorse umane.

Azioni :

1. Acquisire un software informatico per la tenuta dell'anagrafica e dello stato giuridico del personale, collegato con altri software di gestione (trattamento economico, trattamento di fine rapporto, presenze, congedi parentali, titoli di studio, formazione, organizzazione,etc.), in grado di gestire in maniera coordinata e rendere disponibili in tempo reale tutte le informazioni suila gestione del personale

RISORSE FINANZIARIE

Considerato che gli obiettivi del Piano includono trasversalmente le attività dell'Assessorato alle Pari opportunità, , del Settore Politiche Attive del Lavoro,del Settore Risorse Umane , della Consigliera di Parità, della Commissione Provinciale Pari Opportunità si prevede di finanziare le azioni in esso contenute attraverso specifiche disponibilità di Bilancio Provinciale, nonché con altre fonti finanziarie nazionali.

7. Rappresentanza femminile nelle istituzioni

Si tratta di un obiettivo volto ad integrare il punto di vista di genere nelle politiche di governo (*mainstreaming*) e a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne (*empowerment*), per riconoscere qualità sociale a uomini e donne.

Azioni :

1. **affermare, nello Statuto dell'Ente, il principio del riequilibrio della rappresentanza democratica, esprimendo chiaramente il principio delle pari opportunità in modo che nessuno dei due sessi possa essere rappresentato al di sotto di un terzo;**
2. **Integrare la Commissione Statuto della Provincia di Benevento con la presenza di donne che abbiano competenza tecnica e giuridica in materia di pari opportunità, nella previsione degli adeguamenti statutari derivanti dallo Statuto regionale e dalle conseguenti normative regionali;**
3. **Istituire referenti P.O. in tutti i Settori (azione di mainstreaming) ;**
4. **Promuovere, di concerto con gli organismi di parità presenti sul territorio, l'istituzione di organismi di parità ad ogni livello istituzionale e creare le condizioni per il loro effettivo funzionamento, contribuendo così a costruire, a livello provinciale, il "sistema rete" che :**
    a) **sia strumento di sinergia tra i diversi organismi di parità a tutti i livelli;**
    b) **dia visibilità e incisività al lavoro di ciascun organismo;**
    c) **contribuisca al radicamento degli organismi nel territorio, che consenta l'interpretazione di nuovi bisogni e la valorizzazione delle nuove competenze delle donne;**
    d) **dia forza ed efficacia con gli esecutivi nazionali, regionali e locali (Ministeri, Dipartimenti e Assessorati), affinché il punto di vista di genere si afefrmi in tutte le politiche di governo e per rendere effettivi i principi di uguaglianza e di accesso alla rappresentanza democratica e ai poteri decisionali.**