



# COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

C O P I A

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 43 del 03.04.2023

**OGGETTO: Approvazione Piano Azioni Positive per il triennio 2023/2025 – Sottosezione 3.1.C) del PIAO 2023/2025**

L'anno Duemilaventitre il giorno tre del mese di Aprile alle ore 15.45 nella casa comunale, la Giunta, legalmente convocata, si è riunita, sotto la presidenza dell'Avv. Pasquale Freda – Sindaco – nelle persone dei sigg.:

				presenti	assenti
1	Pasquale	FREDA	SINDACO	X	
2	Antonella	TRIMARCO	ASSESSORE		X
3	Gregorio	GRIPPO	ASSESSORE	X	
4	Massimo	CARBONE	ASSESSORE		X
5	Anna	FERRARA	ASSESSORE	X	
totale				3	2

Partecipa il Segretario Comunale, dott.ssa Margherita Torraca

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:

-l'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (*"Codice de/le pari opportunità tra uomo e donna*) impone, tra gli altri, anche ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive che ha la finalità di *"assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*; l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di *"azioni positive"*, che sono da intendere, essenzialmente, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

-con direttiva del 23 maggio 2007 (*"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne"*), vengono ulteriormente precisate le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PA, specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire;

-anche le norme più recenti di riforma del D. L.vo n. 165/2001 hanno introdotte disposizioni ricollegabili all'ambito di cui si sta trattando: l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010) prevede che *"le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro. nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"*; l'ultimo periodo dello stesso art. 7, comma 1, del decreto legislativo di cui sopra *inoltre, esige che "le pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*;

-l'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo, prevede che *"le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (Cug).

**Visto** il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2023/2025, che costituisce la Sottosezione 3.1.C) del PIAO 2023/2025, come risulta **dall'allegato 1** alla presente deliberazione che prevede lo sviluppo e l'ampliamento di alcune delle azioni intraprese e dei progetti in corso anche tramite il supporto e le proposte provenienti dal Comitato Unico di garanzia;

Visto il verbale n.1/2023 redatto dal Comitato Unico di garanzia con il quale è stata approvata la bozza di Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025;

**Visto** l'art. 48 del D. L.vo n. 267/2000;

**Visto** il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, reso sulla presente proposta, ai sensi dell'art. 49 - 1<sup>o</sup> comma - del Decreto Legislativo n. 267/2000;

**Dato atto** che il presente provvedimento non comporta impegni di spesa e che pertanto non



si provvederà ad acquisire il parere di regolarità contabile ex art. 49 Decreto Legislativo n. 267/2000;

**A Voti Unanimi e Favorevoli** espressi nei modi e forme di legge,

### **DELIBERA**

- 1.di approvare** il "Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025", redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2005, n. 246" nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale e che costituisce sottosezione 3.1.C) del PIAO 2023/2025;
- 2.di dare atto** che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente.
- 3.di incaricare** l'ufficio personale di dare adeguata diffusione al piano sopra approvato mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione trasparente, nonché mediante comunicazione via e mail al personale dipendente;
- 4.di incaricare** l'ufficio personale di dare informazione in merito all'adozione della presente alle organizzazioni sindacali compresa la RSU.
- 5.Di dichiarare**, data l'urgenza del caso, l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del decreto legislativo n. 267/2000.

## ALLEGATO A)

### Nota introduttiva

Il Piano triennale di azioni positive, 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 della situazione dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Uomini	1	4	4	4	13
Donne	4 (2 a tempo determinato)	=====	=====	=====	4
<b>Totale</b>	5	4	4	4	17

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti denominati "Responsabili di Area", ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

#### lavoratori con funzioni e responsabilità

DONNE	UOMINI	TOTALE
1- Responsabile Area Finanziaria e tributi 1 - Responsabile Area Affari Generali 1- Responsabile Area Demografica 1 – Responsabile I Settore Area tecnica	1- Responsabile II Settore Area tecnica	4

Per quanto riguarda la presenza femminile negli Organi Elettivi Comunali, essa è così composta:

#### CONSIGLIO COMUNALE:

DONNE	UOMINI	TOTALE
7	6	13

#### GIUNTA COMUNALE:

DONNE	UOMINI	TOTALE
2	3	5



## **Piano di formazione annuale**

A tutti di dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati ed autorizzati dai Responsabili di Settore-Servizio. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali, con copertura di tutte le spese di trasferta. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso il Servizio Personale.

Riferimenti legislativi;

-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 tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28-11-2005, n. 246".

-Direttiva 23-05-2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

## **Obiettivi del Piano**

Il presente Piano si pone gli obiettivi di:

1. 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;
2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare facendo particolare applicazione degli istituti anche di natura contrattuale e disciplinanti: -flessibilità orario; -part-time.

## **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

### **ASSUNZIONI**

Il Comune assicura nelle commissioni di concorso, salva oggettiva e concreta impossibilità connessa al rispetto di disposizioni attinenti alle figure dei componenti e professionalità necessarie, la presenza di membri femminili.

In caso di parità di requisiti tra candidati idonei ed appartenenti all'uno o all'altro sesso, la scelta deve essere motivata e scevra da ragioni fondate su differenze di genere.

In caso di accesso a particolari profili professionali che richiedano il possesso di specifici requisiti, il Comune si impegna a verificarne la congruenza e la rispondenza al criterio di non discriminazione delle naturali differenze di genere.

Non risultano previsti in dotazioni organica posti che siano prerogativa dell'uno o l'altro sesso. Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Comune valorizza attitudini e capacità personali e, se ritenuto opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, provvede a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.

## **FORMAZIONE**

Il Comune ha garantito la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione.

Il Comune tiene e terrà conto delle esigenze di ogni Settore, garantisce e consente uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi anche adottando atti di revisione ad hoc dell'articolazione dell'orario di lavoro al fine di renderli accessibili ai dipendenti che abbiano obblighi di famiglia.

## **FLESSIBILITÀ DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI**

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Ferma restando la disciplina dei CCNL e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, saranno attivate forme di consultazione con le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

Il Comune ha assicurato ed intende confermare l'impegno, nel puntuale rispetto ed applicazione della vigente normativa, in ordine alla fruizione dei congedi parentali in combinazione alla rimodulazione dell'orario di lavoro per necessità personali o familiari.

Alla luce delle situazioni contingenti, il Comune intende assicurare sostegno al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino agevolando il rientro al lavoro per le dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in aspettativa per congedi familiari maternità od altro;

## **PART-TIME**

In ottemperanza alle vigenti disposizioni normative il Comune intende curare e sostenere con opportune azioni i dipendenti che manifestano la necessità di riduzione dell'orario di lavoro, anche solo temporaneamente, per motivi familiari legati alle necessità di accudire minori o soggetti in situazioni di disagio;

## **INDAGINE CONOSCITIVA SUI BISOGNI DEL PERSONALE**

E' prevista la realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale. Si programma la predisposizione di un questionario nel quale saranno messi in evidenza bisogni, esigenze, proposte e suggerimenti del personale sul tema delle pari opportunità.

## **UFFICI COINVOLTI**

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti le seguenti Aree: -

Area Finanziaria e tributi;

- Area Affari Generali;

- Area Demografica;



- Area Tecnica e vigilanza;

## **CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

Stante l'esiguità del numero dei dipendenti nonché delle strutture comunali, si ritiene di poter prescindere dall'adozione di uno specifico Codice di condotta contro le molestie sessuali facendo, invece, espresso rinvio alle vigenti disposizioni contenute nel CCNL nonché nelle norme anche di rango europeo.

## **PREVENZIONE DEL MOBBING**

I provvedimenti di mobilità interna che comportano lo spostamento di lavoratrici e lavoratori a servizi diversi da quelli di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal o dalla dipendente, la mobilità interna dev'essere motivata da esigenze organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa degli stessi.

## **DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività della deliberazione che l'approva. Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio On-Line, sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente.

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.



IL PRESIDENTE  
Avv. FREDA PASQUALE  
F.to come originale

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Margherita Torraca  
F.to come originale

---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata:

Affissa all'Albo Pretorio il 05 APR. 2023 registrata al n. 354 per prescritta

Pubblicazione di giorni quindici consecutivi e vi rimarrà fino alla scadenza il 20 APR. 2023

Buccino li, 05 APR. 2023



Il Responsabile dell'Albo Pretorio  
F.to Dott.ssa Assunta Lobello

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Margherita Torraca

---

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la suesesa deliberazione:

(\_) è stata dichiarata immediatamente esecutiva

(\_) è divenuta esecutiva per decorrenza dei termini

Buccino li, 05 APR. 2023

E' stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art.125 D.Lgs.n.267/2000)

Buccino li, 05 APR. 2023



Per copia conforme all'originale

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Margherita Torraca