



# COMUNE DI SERRARA FONTANA

Provincia di Napoli

Stazione di Cura, Soggiorno e Turismo Estiva ed Invernale

Via Roma - C.A.P. 80070 -

tel. 081/9048827 fax n. 081/99.96.26

Cod. Fisc. 83001410634

## ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 18

Del 13.03.2017

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.**

L'anno **DUEMILADICIASSETTE** il giorno **TREDICI** del mese di **MARZO** alle ore 19:20 nella sede municipale, convocata con le prescritte modalità, si è validamente riunita la **GIUNTA COMUNALE**.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto sono presenti:

				<i>Presente:</i>	<i>Assente:</i>
1	Rosario	CARUSO	Sindaco	X	
2	Cesare	MATTERA	Vicesindaco	X	
3	Eugenio C.	MATTERA	Assessore	X	
4	Irene	IACONO	Assessore	X	
5	Emilio G.	DI MEGLIO	Assessore	X	

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Dott. Alberto ZURLO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Ing. Rosario CARUSO – assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Il Sindaco unitamente agli Assessori Irene Iacono e Eugenio Carlo Mattera sottopongono alla Giunta comunale la seguente proposta di deliberazione avente ad **oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.**

### *Proposta di deliberazione*

**DATO ATTO** che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;

**VISTO** l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: “*ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.*”

**RICHIAMATA** la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando la direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

**PRECISATO** che l'adozione del Piano delle azioni positive ( cd. P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**PRESA VISIONE** del documento Piano azioni positive per il triennio 2017/2019 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

**CONSIDERATO** che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

#### **VISTI:**

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D. Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii;
- il D.lgs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

### **Propongono**

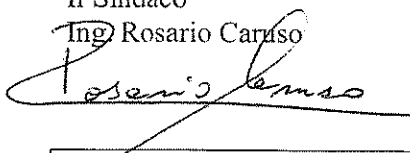
**1. DI RITENERE** la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;

**2. DI APPROVARE** il Piano delle azioni positive ( cd. P.A.P.) per il triennio 2017/2019, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso ( All. sub A);

3. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta di per sè alcun onere di spesa a carico dell'Ente;
4. **DI DARE** mandato al Responsabile del Servizio Affari Generali/Personale, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali anche al fine di valutare l'opportunità del recepimento eventuali ulteriori proposte e/o osservazioni dovessero essere formulate al piano;
5. **DI DARE ATTO** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "amministrazione trasparente"

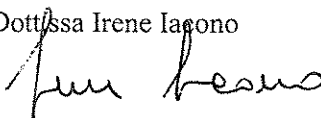
Il Sindaco

Ing. Rosario Caruso



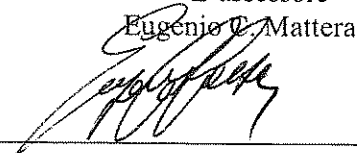
L'Assessore

Dott.ssa Irene Iacono



L'assessore

Eugenio C. Mattera



**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

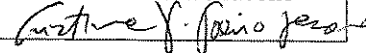
**(ART.49, comma 1, D.Lgs. 18.08.2000, n.267)**

La Sottoscritta Cristina P. Poerio Iacono, responsabile del servizio amministrativo ea Personale, sulla presente proposta di deliberazione esprime **PARERE FAVOREVOLE** di regolarità tecnica.

Serrara Fontana, 13.03.2017

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Cristina P. Poerio Iacono



## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019 (D.Lgs.11.04.2006 n. 198)

### **Premessa**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" — in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta — e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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.Lgs. 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".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle PP.AA., e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

### **Il contesto**

I dati sotto riportati, riferiti al 1° gennaio 2017 (presuntivamente) dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Serrara Fontana da parte delle donne non incontri ostacoli particolari;

Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Lavoratori/lavoratrici	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totali
donne	0	1	1	4	6
uomini	1	0	3	6	10
totali	1	1	4	10	16

La sede di Segreteria Comunale di Serrara Fontana è affidata a un Segretario Comunale uomo. In ogni caso, negli ultimi 10 anni circa per quasi 8 anni è stata affidata ad un Segretario Comunale donna.

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Risulta comunque necessario, nella gestione del personale, porre un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per consolidare le 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 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.

### ***Obiettivi del piano***

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile essendo rispettate le condizioni di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198; pertanto, il piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e 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) garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili dei servizi. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio: tutte le richieste convogliano al Segretario Comunale che elabora, ove necessario, 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. Gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio del personale. Si dà atto che nel corso dell'anno 2016 si è provato a coinvolgere il maggior numero di dipendenti possibile nella partecipazione, anche e nonostante la particolare ubicazione dell'Ente, a corsi di formazione con riferimento alle proprie competenze professionali nonché alle esigenze dell'Ente.

b) 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 possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

c) Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante la concessione, laddove possibile e previa elaborazione delle procedure di riferimento, di orari più flessibili.

d) Prevenire e contrastare ogni forma di molestia e discriminazione sessuale sui luoghi di lavoro.

e) riservare alle donne, salva motivata impossibilità o assenza, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione. Si dà atto che nel corso dell'anno 2016 nelle procedure di gara e di concorso effettuate è sempre stata assicurata anche la presenza femminile.

f) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale. Si dà atto che nel corso dell'anno 2016 nelle procedure concorsuali è stato enunciato il principio del rispetto della parità di accesso.

g) promuovere la partecipazione delle donne alle occasioni e 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.). Si dà atto che nel corso dell'anno 2016 è stata garantita la partecipazione di consiglieri comunali di genere femminile in occasione di incontri con la cittadinanza.

h) Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera. Si dà atto che nel corso dell'anno 2016 non si sono presentate situazioni specifiche.

i) In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale queste verranno valutate 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. Si dà atto che nel corso dell'anno 2016 non vi sono state richieste specifiche.

l) sensibilizzare l'opinione pubblica circa i problemi di salute, fisica e mentale, della donna conseguenti alla carenza/mancanza di conciliazione lavoro/famiglia/relazione e corresponsabilizzazione familiare.

#### ***Durata del Piano - disposizioni finali***

Il presente Piano ha durata triennale.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

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

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Vista** la proposta di deliberazione innanzi riportata, corredata dal parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 Tuel;

**Ritenuto** che la stessa proposta sia meritevole di approvazione per le motivazioni e le argomentazioni addotte in narrativa;

**Visto** il D.Lgs. 267/2000;

**Visto** lo Statuto Comunale;

*All'unanimità dei voti legalmente resi*

**DELIBERA**

Di approvare integralmente la suesposta proposta di deliberazione avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017/2019 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006";

*e con successiva e unanime votazione, stante l'urgenza*


**DELIBERA**

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.

**Letto confermato e sottoscritto**

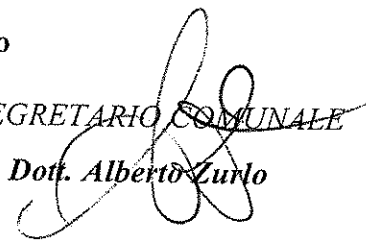
**IL PRESIDENTE**

**Ing. Rosario Caruso**



**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**Dott. Alberto Zurlo**



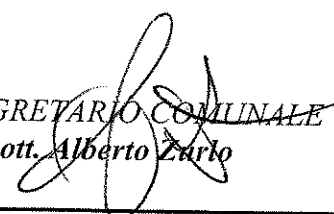
**ESECUTIVITA'**

*Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, Co. 4, D.L.gs. 267/2000).*

*Dalla Residenza Municipale, li 13.03.2017*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**Dott. Alberto Zurlo**



**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Reg. Aff. n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

*Copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale on line il giorno \_\_\_\_\_ e vi rimarrà pubblicata fino al \_\_\_\_\_ per quindici giorni consecutivi.*

*Dalla Residenza Municipale, li \_\_\_\_\_*

*L'istruttore amministrativo notificatore*  
**Nicola La Macchia**

*Il sottoscritto attesta che la presente delibera è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125, t.u.e.l. n° 267/00, con nota prot.n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**Dott. Alberto Zurlo**

*La presente copia è conforme all'originale*

*Dalla Residenza Municipale, li \_\_\_\_\_*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**Dott. Alberto Zurlo**