



**COMUNE DI SAN MANGO PIEMONTE**  
**Provincia di Salerno**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N.77 DEL 29.12.2017**

**OGGETTO: ADOZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA  
DI PARI OPPORTUNITA' ANNI 2018-2020.**

L'anno **DUEMILADICIASSETTE** addì **VENTINOVE** del mese di **DICEMBRE** alle ore **12,00** nella Sala delle Adunanze del Comune, con appositi avvisi, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

			Presente	Assente
<b>RIZZO</b>	<b>Alessandro</b>	<b>Sindaco</b>	x	
<b>VITOLO</b>	<b>Mariano</b>	<b>Assessore</b>	x	
<b>PASTORE</b>	<b>Marco</b>	<b>Assessore</b>	X	

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, quarto comma, del D. Lgs. n. 267/2000, il Segretario Comunale dott.ssa Luisa Gallo.

Assume la Presidenza il Sindaco, il quale, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che, in ossequio alla normativa di cui al D.lgs.vo 198/2006 ad oggetto “Codice di pari opportunità tra uomini e donne 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 direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i diritti e le Pari opportunità – del 23/05/2007 recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni*”;

**DATO ATTO** che il D. lgs.vo 150/2009 e s.m.i. prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che le P.A. sono tenute ad adottare;

**RILEVATO** che nel Comune di San Mango Piemonte, oltre al Segretario comunale sono presenti n. 3 donne appartenenti rispettivamente: 1 alla categoria D (Responsabile di Posizione Organizzativa) e n. 2 alla categoria C;

**DATO ATTO** che l’attività del Comune di San Mango Piemonte è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità, anche con specifiche azioni positive per favorire l’integrazione di quanti risiedono o svolgono attività lavorativa nel proprio territorio, senza distinzione di età, sesso, razza, lingua, religione e nazionalità;

**CONSIDERATO** che, non provvedendo all’adempimento di cui sopra, in relazione al combinato disposto dell’art. 48, comma 1, del D. Lgs. N. 198/2006 e dell’art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2000, è fatto divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**RITENUTO** necessario formalizzare quanto sopra con l’approvazione di apposito Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2016-2018;

### VISTI:

- Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- Il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- Il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 65;
- l’articolo 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i. allegati alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

Con Favorevoli Unanimi

## DELIBERA

Di ritenere la narrativa che precede parte integrante e sostanziale della presente;

- 1) Di approvare l’allegato Piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020 al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- 2) Di stabilire che potrà essere fissato, con successivo provvedimento, un piano di verifica monitoraggio del piano a riscontro delle indicazioni che potranno essere fornite dai soggetti interessati;
- 3) Di informare le OO.SS. e le R.S.U. dell'Ente in merito all'adozione della presente deliberazione;
- 4) Di dare adeguata pubblicità al Piano suddetto disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente.
- 5) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Dlgs.vo 267/2000 e s.m.i.



## COMUNE DI SAN MANGO PIEMONTE

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ 2018-2020

#### **Fonti normative**

- Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro”
- Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”.
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”.

#### **Premessa**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell’art.6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al Dlg. vo 196/2000” *Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*” e di cui alla Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme ed innovazioni nella pubblica amministrazione, con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*” ,richiamando la direttiva del Parlamento e 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 ed attuazione del principio delle pari opportunità.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di San Mango Piemonte armonizza la propria attività al perseguimento ed all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

#### **Monitoraggio dell’organico**

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa del Comune dell’Ente e del personale ad oggi in servizio.

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

**Dipendenti totali: n.10**

**Uomini: n. 7**

**Donne: n. 3 ( di cui n. 1 Responsabile del settore)**

**Segretario comunale: donna**

**R.S.U.: n. 1 uomo**

**Organi elettivi: 1 donna**

Si prende atto, pertanto, che, relativamente al personale in servizio, al momento sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

L'organizzazione del Comune non prevede una particolare preponderanza di personale maschile.

### **Obiettivi**

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con la normativa sopra citata.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

-condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;

-uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;

-valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia 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**

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi sopra evidenziati. Essi possono essere così articolati:

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>AZIONI POSITIVE</b>
SEMINARI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO	Incremento della partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
COMMISSIONI  CONCORSO  ASSUNZIONI	Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.  Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione

	<p>degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.</p> <p>Garantire che in occasione 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 sia accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D. lgs. vo 198/2006.</p> <p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p>
CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali.
INFO PARI OPPORTUNITA' SUL SITO WEB DEL COMUNE	Istituire, sul sito Web dell'Ente, apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità per promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI	<p>Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro;</p> <p>Individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.</p> <p>Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.</p>
ORARIO DI LAVORO	Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, attivare forme di consultazione con le OO.SS. al fine individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare.

### **Durata del piano**

Il presente piano ha durata triennale 2018/2020.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi per procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.



**COMUNE DI SAN MANGO PIEMONTE**  
**Provincia di Salerno**

**PARERE DI REGOLARITA'**  
(ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000)

**Oggetto della proposta: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE ANNO 2018-2020**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

**VISTO con parere favorevole**

.....  
.....

**Lì, 29.12.2017**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**rag. Agnese Russo**

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

**VISTO**

Il presente provvedimento non comporta impegni di spesa o diminuzione di entrata e non è pertanto dovuto il parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente ai sensi dell'art. 49 D.Lgs n. 267/2000 così come modificato dalla Legge n. 213/2012

**Lì, 29.12.2017**

**IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO**

**rag. Agnese Russo**

Il presente verbale, viene così sottoscritto:

**IL SINDACO**

*f.to avv. Alessandro Rizzo*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*f.to dott.ssa Luisa Gallo*

---

Si attesta che la deliberazione nel testo che precede è copia conforme all'originale.

Lì, 02.01.2018

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*dott.ssa Luisa Gallo*

---

#### **ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia di questa deliberazione della Giunta Comunale è stata affissa all'albo pretorio e pubblicata sul sito web del Comune - albo pretorio on line - il giorno 02.01.2018 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124, c. 1 del T.U. 18.08.2000 n. 267 - art. 32 c. 5 Legge 18.06.2000, n. 69), ed è stata compresa nell'elenco delle delibere comunicate ai capogruppo consiliari (art. 125 T.U. 18.08.2000 n. 267)

Lì, 02.01.2018

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*f.to dott.ssa Luisa Gallo*

---

#### **ATTESTATO DI ESECUTIVITA'**

Si attesta che la presente deliberazione:

(x) è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4 del T.U. 18.08.2000 n. 267),

(  ) è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 4 del T.U. 18.08.2000 n. 267).

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Lì, 02.01.2018

*f.to dott.ssa Luisa Gallo*

---