



COMUNE DI STURNO  
( PROVINCIA DI AVELLINO )

COPIA

N. 94

prot. n.

<b>DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA  COMUNALE</b>	Categoria	Classe
	0	0

<b>OGGETTO</b>	<b>Approvazione piano triennale delle Azioni Positive anni 2018/2020.</b>
----------------	---

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **quindici** del mese di **novembre** alle ore 14:15, nella Residenza Municipale, previa l'osservanza di tutte le disposizioni legislative e statutarie in vigore, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano rispettivamente presenti ed assenti gli assessori:

<b>DI LEO VITO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>MACINA MICHELE</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>A</b>
<b>MOCCIA ROCCO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>SICONOLFI MARIAFRANCA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>GRELLA ANGELIA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

risultano presenti n. 4 e assenti n. 1

Assume la Presidenza il Sig. **DI LEO VITO** in qualità di **SINDACO**, assistito dal Segretario Capo **Avv. MOSCHELLA PASQUALE**.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita gli assessori presenti ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

**Sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti i pareri come di seguito riportati:**

**REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto MOSCHELLA PASQUALE, quale Responsabile del Servizio competente ;

**Vista** la proposta di deliberazione;

**Rilevato** che sono state eseguite tutte le procedure previste per la fattispecie, valutate, ai fini istruttori le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti rilevanti per l'emanazione del provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U.E.L. ,

**ESPRIME**

**PARERE: Favorevole**

**in ordine alla Regolarita` tecnica, sulla proposta di deliberazione e suoi allegati**

Il Responsabile del Servizio  
F.10 AVV. MOSCHELLA PASQUALE

## LA GIUNTA COMUNALE

**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 di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel 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”*, che richiamando la direttiva 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;

**CONSIDERATO** che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all’art. 6 comma 6 del D.Lgs.30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l’impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**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 2018/2020 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;

· 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.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

### **D E L I B E R A**

**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 2018/2020, 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 sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

**4. DI DARE** mandato al Responsabile del Settore Amministrativo, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;

**5. DI DARE ATTO** che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

**6. Di dichiarare**, con successiva unanime votazione, il presente atto, urgente ed immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4 del T.U.E.L.



## COMUNE DI STURNO

PROVINCIA DI AVELLINO

### PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2018/2020

#### Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2018/2020.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento: 1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; 2. agli orari di lavoro; 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche; 4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro. Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

#### DOTAZIONE ORGANICA:

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del **31.10.2017**, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA	A		B		C		D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
DESCRIZIONE								
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	2	0	2	0	4	0
Personale art. 110, comma 1, T.U 267/2000	0	0	0	0	0	0	0	1
Totali	1	0	2	0	2	0	4	1

Totale **donne** presenti nell'ente: **1**

Totale **uomini** presenti nell'ente: **9**

Si registra che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero i “Responsabili di Servizio” ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all’art. 107 del Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

Lavoratori cat. D con funzioni e responsabilità art. 107 Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i. 2	Donne	Uomini
	1	4

Pertanto non vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell’art. 48, comma 1, del Decr. L.vo n. 198 dell’11.4.2006. Allo scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, le eventuali scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da una esplicita ed adeguata motivazione.

**OBIETTIVI:** Gli obiettivi che l’Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell’arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

**AZIONI POSITIVE:** L’Amministrazione Comunale al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l’osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l’utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

**DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE:** Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione. Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Sturno sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
F. to Sig. DI LEO VITO

IL SEGRETARIO CAPO  
F. to Avv. MOSCHELLA PASQUALE

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE ( 1° c., art. 124 T.U.E.L.)**

N. \_\_\_\_\_ Reg. pubbl.

Certifico io sottoscritto Responsabile del Procedimento di gestione dell'Albo Pretorio, che copia della presente deliberazione, conforme all' originale, è stata pubblicata oggi all' albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Sturno li,

F.to STANCO REZZIERO

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 15-11-2017

perchè è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4 T.U.E.L.)

per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art.134,comma 3 T.U.E.L.)

Li,

IL SEGRETARIO CAPO  
F.to Avv. MOSCHELLA PASQUALE

**AUTENTICA DI COPIA**

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che la presente copia e' conforme all'originale agli atti di questo Comune

Sturno li

IL SEGRETARIO CAPO  
Avv. MOSCHELLA PASQUALE