

# COMUNE DI TORRACA

## Provincia di Salerno



Copia

### DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 3 del 14.1.2021	Oggetto: Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro. Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità" tra uomo e donna. Triennio 2021 – 2023.
-----------------------	---

L'anno 2021, il giorno 14 del mese di **gennaio** alle ore 17:15, nella sala delle adunanze del Comune di Torraca, regolarmente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

		PRESENTE	ASSENTE
1) Francesco BIANCO	- SINDACO	X	
2) Daniele ZICARELLI	- VICESINDACO		X
3) Giuseppe LIANO	- ASSESSORE	X	

e con la partecipazione del Segretario Generale dott.ssa Germana D'Alascio.

Assume la presidenza Francesco Bianco, nella sua qualità di Sindaco, il quale, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### VISTI:

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che 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”;
- in particolare l’art. 48 del D.Lgs n.198/2006, che dispone che le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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;
- a legge 4 novembre 2010 n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro”;
- la Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - (G.U. n. 134 del 11 giugno 2011);
- il D.Lgs. 165/2001 art. 57;
- il D.Lgs. 81/2008 Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro;
- la circolare n. 5 del 18 novembre 2010 Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2010, n. 183;
- la Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –;
- la Deliberazione di G.C. n. 81 del 31.10.2018 con la quale è stato disposta
- la nomina del C.U.G.;

### DATO ATTO che:

- secondo quanto disposto dalle predette disposizioni, le Amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro;
- questo Comune, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

VISTO il Piano elaborato da questo Ente;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, reso dal Segretario Generale ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del Decreto Legislativo 18.8.2000, n. 267;

Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano;

### DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportate ed approvate;

DI APPROVARE il Piano di Azioni Positive – Triennio 2021/2023 di cui in narrativa che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che

impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro;

DI DISPORRE la pubblicazione del Piano sul sito internet del Comune, Sezione Amministrazione Trasparente » Disposizioni Generali » Atti Generali.

DI DICHIARARE, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a norma dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs.vo n. 267/2000.

Il Segretario Generale	Per quanto concerne la regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 e 147 bis, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, esprime parere: <b><u>FAVOREVOLE</u></b>  Il Segretario <i>F.to</i> dott.ssa Germana D'Alascio
------------------------	--

## PIANO DI AZIONI POSITIVE

(ART. 48, comma 1, D. LGS. 11/04/2006 n. 198)

TRIENNIO 2021 - 2023

### 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 P.A., 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.

La legge 4 novembre 2010 n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e controversie di lavoro” prevede ulteriori misure volte alla attuazione del principio della parità di genere.

La Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, ne ha ulteriormente specificato le

modalità e le sedi istituzionali deputate alla concreta realizzazione della parità di genere e contro le discriminazioni.

La Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, che sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007, approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità-, alla luce delle innovazioni legislative intercorse, approva le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D. Lgs.vo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Secondo quanto disposto da tali disposizioni, 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 anche nelle posizioni di vertice.

Il Comune di Torraca, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

### **Analisi dati del Personale**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2020**

Al 31 dicembre 2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<b>DIPENDENTI IN SERVIZIO</b>	<b>N. 5</b>
<b>DONNE</b>	<b>N. 1</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 4</b>

Oltre ai dipendenti sopra indicati, prestano servizio presso l'Ente:

- **n. 1 dipendente in Convenzione con altro Ente –Istruttore Direttivo di Vigilanza- Responsabile dell'Area di Vigilanza- in part time;**
- **n. 1 assunto ex art. 110 part time con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile, Responsabile dell'Area Finanziaria.**

Così suddivisi per Aree (riferito ai soli dipendenti):

<b>SETTORE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	
Area Amministrativa/	1	0	1	
Area Demografica	1	0	1	
Economico Finanziario	*	0	0	
Tecnico/Manutentiva	2	0	2	
Servizi Sociali	0	1	1	
Polizia Municipale	**	0	0	
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	

\*Responsabile Area Finanziaria part time -art. 110 D.Lgs.vo n. 267/2000 –Cat. D;

\*\*Responsabile Area Vigilanza in convenzione con altro Ente part. Time –Cat. D.

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	2	0
C	2	1
D	2 (non dipendenti)	
Dirigenti		
Segretario		In convenzione
TOTALE	4	1

**ALTRE INFORMAZIONI**

Il Segretario Comunale attualmente in convenzione di segreteria ex art. 30 D. Lgs.vo n. 267/2000 è donna.

Nel corso d'anno, si prevede l'assunzione a tempo determinato e parziale di Agenti di Polizia Locale, nel rispetto dell'art. 57 del D. Lgs.vo n. 165/2001.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**Art. 1**

**OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3.** Promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

**Art. 2**

**Ambito d'azione: ambiente di lavoro**

1. Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

**Art. 3**

**Durata**

Il presente Piano ha durata triennale 2021 - 2023.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
f.to Francesco Bianco

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Dott.ssa Germana D'Alascio

---

IL SEGRETARIO GENERALE  
A T T E S T A

Che la presente deliberazione:

-è stata affissa oggi all'albo pretorio e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, come prescritto dall'art. 124 del D.lgs. n. 267/2000;

Dalla Residenza Municipale, li 19 GEN. 2021

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to dott.ssa Germana D'Alascio

---

IL SEGRETARIO GENERALE

Visto il D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Vista la Legge Costituzionale n.3 del 18.10.2001, di modifica della Costituzione;

Vista la Deliberazione della Giunta Regionale della Campania n.6085 del 9.11.2001;

ATTESTA

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- (X) perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000

- ( ) perché decorsi 10 gg. dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000.

Dalla Residenza Municipale, li 19 GEN. 2021

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Dott.ssa Germana D'Alascio

Per copia conforme all'originale depositato agli atti del Comune.

Dalla Residenza Municipale, li 19 GEN. 2021

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Germana D'Alascio



*Handwritten signature of Dott.ssa Germana D'Alascio*