



# Comune di Buonabitacolo

Provincia di Salerno

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 2/2025 del 24/01/2025

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027- (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

Il giorno 24/01/2025 alle ore 16:30, nella casa comunale, regolarmente convocata, si è riunita in modalità da remoto la Giunta Comunale composta da:

GIANCARLO GUERCIO

ERNESTO ALFANO

GERARDINA CEGLIA

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	

Presenti: 3 Assenti: 0

Assiste: GERARDO SOLA - Segretario Comunale

Presiede: GIANCARLO GUERCIO - Sindaco

Identificati "a video" i partecipanti collegati telematicamente da parte del Segretario Comunale, attestato sempre da quest'ultimo che la qualità del segnale permette di udire in modo chiaro e distinto la voce di ogni partecipante ed accertato che tutti i componenti presenti hanno dichiarato espressamente che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto.

Visto il Decreto Lgs.vo 18 Agosto 2000 n. 267, T.U.E.L.; Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267. T.U.E.L.;

**Esito: Approvata con immediata esecutività**

## LA GIUNTA COMUNALE

**Visto** il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che a norma dell'art.6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e 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", e di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";

**Richiamato** l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle 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. In caso di mancato adempimento si applica l'art.6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

**Vista** la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

**Visto** l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

**Vista** la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

**Considerato che** la normativa relativa ai Piani di Azioni Positive ha subito profonde modifiche in quanto le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate ad adottare, ex art 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

**Ritenuto** di dover provvedere all'adozione del piano triennale 2025-2027 delle azioni positive previsto dall'art. 48, D.Lgs. 198/2006 e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

**Vista** la Circolare n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

**Ricordato che**, in caso di mancata adozione del piano triennale da parte della Pubblica Amministrazione, si applica l'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 165/2001 e nello specifico che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**Ritenuto** opportuno procedere alla definitiva approvazione al Piano triennale delle azioni positive 2024/2026 nel testo allegato al presente atto come parte integrante e sostanziale;

**Visti:**

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;
- il D. Lgs. 165/2001;

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

**Visto** lo Statuto Comunale;

Con votazione favorevole, unanime e legalmente espressa nei modi di legge.

#### **DELIBERA**

**1. di approvare**, ai sensi ai dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2025- 2027, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

**2. di trasmettere** la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., al Consigliere Nazionale di Parità e alla Consigliera Provinciale di Parità;

Infine la Giunta comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata votazione, favorevole unanime e legalmente espressa nei modi di legge.

#### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/20



## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI BUONABITACOLO (2025-2027)

### PREMESSA:

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, lavoro e sul posto di lavoro.

I piani hanno durata triennale, sono finalizzati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio e vincolante posto che, in caso di mancato adempimento, la citata norma prevede il blocco delle assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il presente Piano delle azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2025-2027, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance il Piano triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

In particolare, con il presente Piano delle Azioni Positive le azioni positive il Comune di Buonabitacolo, come già negli anni precedenti, favorisce l'adozione di misure che garantiscano 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 riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- all'individuazione di opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi, progressioni verticali e progressioni economiche;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

### L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 08/11/2024 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

#### *Analisi degli organi politici*

Organi Politici	Donne	Uomini	Totale
Sindaco		1	1
Giunta comunale	1	2	3
Consiglio Comunale	2	9	11

L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio, sia di ruolo che a tempo determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

<b>Totale Dipendenti compreso il Segretario</b>	20
Donne	8
Uomini	12

**Analisi della situazione disaggregata per area**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
<b>Area Tecnica</b>	0	7	7
<b>Area Servizi Demografici</b>	1	1	2
<b>Area Economico - Finanziaria</b>	2	0	2
<b>Area Polizia Locale</b>	0	1	1
<b>Area Amministrativa</b>	5	3	8

**Analisi della situazione disaggregata per categoria professionale**

<b>Categoria Professionale</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
<b>Segretario comunale</b>	0	1	1
<b>Funzionari EQ</b>	1	2	3
<b>Istruttori</b>	2	3	5
<b>Operatori Esperti</b>	0	0	0
<b>Operatori</b>	5	6	11

**Analisi della situazione disaggregata del personale in part time**

<b>Categoria Professionale</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale personale Part - Time</b>
<b>Segretario comunale</b>	1	0	1 (in convenzione)
<b>Funzionari EQ</b>	1	2	3
<b>Istruttori</b>	2	2	4
<b>Operatori Esperti</b>	0	0	0
<b>Operatori</b>	6	5	11

Come ben si intuisce dalle tabelle, le donne, su cui gravano in modo prevalente gli impegni e la cura familiare rappresentano il 32,20% del personale del Comune di Buonabitacolo. Tale percentuale, indica una minore preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico dell'Ente, ma prossima al raggiungimento della percentuale del 50%.

**LE AZIONI DA ATTUARE NEL PROSSIMO TRIENNIO**

## 1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

**Obiettivo:** Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del credito formativo.

**Finalità strategiche:** Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

## 2. Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro. Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro in presenza di oggettive necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore dei dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per permettere rientri anticipati. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche. Promuovere quindi l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini e più in generale valutare le particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

**Finalità strategiche:** Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

## 3. Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni.

**Finalità strategiche:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

## 4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

**Finalità strategiche:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

## 5. Descrizione Intervento: BENESSERE LAVORATIVO

**Obiettivo:** Adozione/Aggiornamento delle azioni inerenti le tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale. Definire una serie di convenzioni che prevedano oltre ai servizi di assistenza, anche quelle per il benessere personale (studi medici, musei, teatri, piscine...). Individuare un locale nel Municipio che possa essere adibito a sala ristoro da dotare di un frigorifero e forno a microonde a disposizione di tutti i dipendenti che vogliano consumare il loro pasto.

**Finalità strategiche:** Rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.

#### 6. Descrizione Intervento: TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

**Obiettivo:** Impegno a creare che tuteli il benessere psicologico dei lavoratori nel rispetto della dignità e la libertà di persone e caratterizzato da relazioni interpersonali improntato al rispetto della persona evitando, in particolare che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing mirati ad avvilire il dipendente anche in forma velata o indiretta. A tal proposito l'Ente si impegna alla divulgazione del Codice di comportamento da aggiornare per far approfondire la gravità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il dovere per tutto il personale di tenere un comportamento improntato ai doveri minimi di lealtà, imparzialità e correttezza.

**Finalità strategiche:** Creare/tutelare un ambiente lavorativo senza disagi, casi di molestie psicofisico, mobbing e discriminazioni.

#### 7. Descrizione Intervento: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIA

**Obiettivo:** nonostante la trasformazione da full time a part time non è automatica ma subordinata alla discrezionalità dell'Amministrazione, il Comune di Buonabitacolo si impegna a venir incontro a coloro che ne fanno richiesta compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL. Le richieste/concessioni di part time vanno analizzate per qualifica, per motivazione, per distribuzione dei servizi, per carico familiare, ecc....

**Finalità strategiche:** Incentivare le politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia tenendo conto della disciplina del part time che favorisca le esigenze del lavoratore.

#### DURATA

Il presente Piano ha durata triennale (2025/2027), decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale e costituisce un aggiornamento di quello precedentemente approvato.

#### MONITORAGGIO

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

#### PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune. Il Piano è altresì trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Salerno e al Consigliere provinciale di parità.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dott. Gerardo Sola



# Comune di Buonabitacolo

Provincia di Salerno

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027- (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)

Il Responsabile dell' AREA AMMINISTRATIVA a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Buonabitacolo, 28/11/2024

Il Responsabile dell'  
AREA AMMINISTRATIVA

GERARDO SOLA

Letto, confermato e sottoscritto.

Sindaco  
GIANCARLO GUERCIO

Segretario Comunale  
GERARDO SOLA

---

### **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Buonabitacolo, 27/01/2025

Il Funzionario  
FRANCO GARONE

---

### **ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:  
- E' divenuta esecutiva il giorno 24/01/2025, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Buonabitacolo, 27/01/2025

Il Funzionario