



Costa d'Amalfi
Patrimonio UNESCO
Comune Antitransgenico

Comune di Conca dei Marini

Provincia di Salerno

Via Roma 2 – 84010

email: comune@comuneconcadeimarini.it

pec: protocollo.concadeimarini@asmepec.it

Tel: 089.831301

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2025/2027

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. N. 198 DEL 2006)

Allegato G al PIAO 2025/2027

Approvato con Deliberazione di G.C. n. ____ del ____.



Costa d'Amalfi
Patrimonio UNESCO
Comune Antitransgenico

Comune di Conca dei Marini

Provincia di Salerno

Via Roma 2 – 84010

email: comune@comuneconcadeimarini.it

pec: protocollo.concadeimarini@asmepec.it

Tel: 089.831301

PREMESSA

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*”.

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 che indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento 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*”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella 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.

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 Comune di Conca dei Marini, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende intraprendere un percorso volto ad 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, individuando quanto di seguito esposto nel presente piano.

Il Piano di azioni positive ha durata triennale per il periodo 2025-2027 e confluisce nel PIAO 2025/2027 formando parte integrante e sostanziale della Sezione III “*Organizzazione e capitale umano*” sottosezione dedicata alle azioni positive.

Esso si pone come strumento semplice ed operativo per l’applicazione delle pari opportunità e per favorire l’uguaglianza sostenibile sul lavoro tra uomini e donne e il benessere organizzativo.

Le azioni positive, infatti, rappresentano misure per eliminare e prevenire discriminazioni, dirette ed indirette, o comunque svantaggi derivanti da atteggiamenti e comportamenti.

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:



Costa d'Amalfi
Patrimonio UNESCO
Comune Antitransgenico

Comune di Conca dei Marini

Provincia di Salerno

Via Roma 2 – 84010

email: comune@comuneconcadeimarini.it

pec: protocollo.concadeimarini@asmepec.it

Tel: 089.831301

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2023

DIPENDENTI	11	%
UOMINI	7	63,63%
DONNE	4	36,37%

N.B. Nel conteggio dei dipendenti è escluso il Segretario Comunale

Così suddivisi per Servizi:

SERVIZIO	Totale dipendenti al 31.12.2023 A tempo indeterminato		Totale dipendenti al 31.12.2023 A tempo determinato		TOTALE
	Uomini	Donne	Uomini	DONNE	
AFFARI GENERALI	1	1			2
FINANZIARIO	1*	1			2
TECNICO	2	1			3
POLIZIA MUNICIPALE	2				2
STAFF DEL SINDACO			1	1	2
TOTALE	6	3	1	1	11

* Convenzione ai sensi dell'art.14 del CCNL 22.01.2004

**Contratto lavoro subordinato ex art. 1 - comma 557 della Legge n. 311/2004

AREA	Totale dipendenti al 31.12.2023 A tempo indeterminato		Totale dipendenti al 31.12.2023 A tempo determinato		TOTA LE
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Segretario Comunale – Fascia C	1				1
Operatori					
Operatori esperti	1				1
Istruttori	2	1	1	1	5
Funzionari ed Elevata Qualificazione	3	2			5
TOTALE	7	3	1	1	12



Costa d'Amalfi
Patrimonio UNESCO
Comune Antitransgenico

Comune di Conca dei Marini

Provincia di Salerno

Via Roma 2 – 84010

email: comune@comuneconcadeimarini.it

pec: protocollo.concadeimarini@asmepec.it

Tel: 089.831301

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2025/2027 il Comune di Conca dei Marini intende realizzare un piano di azioni positive teso a proseguire le azioni e le attività programmate:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo;
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

OBIETTIVO N. 1

Ambito d'azione: ambiente di lavoro.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di *"flessibilità organizzativa"* incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'Amministrazione Comunale è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al *"vivere bene sul posto di lavoro"* al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Inoltre, il Comune di Conca dei Marini 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.

OBIETTIVO N. 2

Ambito di azione: assunzioni

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di



Costa d'Amalfi
Patrimonio UNESCO
Comune Antitransgenico

Comune di Conca dei Marini

Provincia di Salerno

Via Roma 2 – 84010

email: comune@comuneconcadeimarini.it

pec: protocollo.concadeimarini@asmepec.it

Tel: 089.831301

almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Conca dei Marini valorizza attitudini e capacità personali.

OBIETTIVO N. 3

Ambito di azione: formazione

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni servizio, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di settore o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

OBIETTIVO N. 4

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune di Conca dei Marini, compatibilmente con il limitato numero di personale e con la molteplicità dei servizi pubblici da garantire, favorisce:

- l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione";
- politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario, permessi, aspettative e congedi.

Il Comune di Conca dei Marini, promuove, altresì, 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 possono esistere problematiche legate



Costa d'Amalfi
Patrimonio UNESCO
Comune Antitransgenico

Comune di Conca dei Marini

Provincia di Salerno

Via Roma 2 – 84010

email: comune@comuneconcadeimarini.it

pec: protocollo.concadeimarini@asmepec.it

Tel: 089.831301

non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori, con l'obiettivo di migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione Comunale e le richieste dei dipendenti.

DURATA

Il presente Piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale, con cadenza annuale di aggiornamento.

Il Piano sarà pubblicato nel sito web istituzionale dell'Ente www.comune.concadeimarini.sa.it e reso disponibile al personale dipendente tramite lo stesso sito web.

Il presente Piano potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

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