



# COMUNE DI ROCCA SAN FELICE

C.A.P. 83050 - Tel. 0827/ 45031

Provincia di AVELLINO

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 27 del 07 Aprile 2023

=====

**OGGETTO: D.LGS N. 198/2006 APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2023-2025**

=====

L'anno DUEMILAventitre e questo giorno **Sette** del mese di **Aprile** alle ore **18.30** nella sala delle adunanze della Sede comunale si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza l'Ing. Guido CIPRIANO nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.

	Presente	Assente
1) CIPRIANO Guido – Sindaco	<b>X</b>	
2) DI LEO Maria Virginia – vicesindaco		<b>X</b>
3) CIPRIANO Daniele – Assessore	<b>X</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Fra gli assenti giustificati (art. 289 del T.U.L.C.P. 4 febbraio 1915, n. 148), i signori:

Con la partecipazione del Segretario comunale Dr. Nicola DE VITO;

Il presidente, 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 sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la responsabilità tecnica;
- il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile;

ai sensi dell'art. 49 del TUEL, n.267/2000, hanno espresso parere **favorevole**

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO

- ❑ che 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 200 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;

### CONSIDERATO

- ❑ che in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006, 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;

### RICHIAMATI

- ❑ la legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo – donna nel lavoro, modificata dal D. Lg.vo n. 196/2000 che prevede che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l’inserimento delle donne nell’ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- ❑ l’art. 57 del D. Lg.vo n. 165/2001 ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all’adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell’ambito delle disponibilità di bilancio;
- ❑ la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

### DATO ATTO CHE:

- con delibera del Sindaco n. 69 del 09.09.2015, è stato istituito il CUG, successivamente costituito con determina del Responsabile dell’area amministrativa-finanziaria n. reg. gen. 133 del 16.11.2018;
- con delibera di G.C. n. 17 del 20.02.2020, veniva adottato il Piano triennale Azioni Positive 2020 – 2022;
- inoltre, con delibera di G.C. n. 3 del 09.01.2020, è stato approvato un Protocollo d’Intesa per la costituzione di una consulta intercomunale delle pari opportunità tra i Comuni di Torella dei Lombardi, Rocca San Felice e Villamaina, Sant’Angelo dei Lombardi, Guardia Lombardi, Morra de Sanctis;

**VISTO** il Piano di Azioni Positive per il triennio 2023/2025 predisposto dagli uffici comunali e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

### DATO ATTO che:

- ❑ il piano triennale di azioni positive 2023/2025 è stato favorevolmente esaminato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità nella seduta del 20 marzo 2023;

- con nota prot. n. 1190 del 24 marzo 2023, veniva trasmessa la bozza di Piano alla Consigliera di Parità di Avellino e che allo stato non sono pervenuti rilievi;

#### **RILEVATA**

- l'opportunità di approvare il presente deliberato;

#### **ACQUISITO**

- il parere favorevole espresso dal Responsabile del competente servizio ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

#### **RICHIAMATI**

- il D.Lgs 267/2000;
- lo Statuto Comunale;

a voti unanimi legalmente resi e verificati;

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

- 1) **DI CONSIDERARE** la premessa parte integrante e sostanziale della presente delibera;
- 2) **DI APPROVARE** il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/06, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
- 3) **DI TRASMETTERE** la presente a tutti i responsabili di servizio, affinché rendano noto il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 al personale dipendente loro assegnato;
- 4) di dare atto che il presente piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- 5) **DI DEMANDARE** al competente Responsabile del Servizio gli atti necessari e conseguenti la presente deliberazione;

Con separata votazione ad esito favorevole unanime il presente atto viene reso immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

**OGGETTO: D.LGS.N.198/2006.APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2023 - 2025 -**

---

Sulla suddetta proposta di deliberazione sono stati resi i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000:

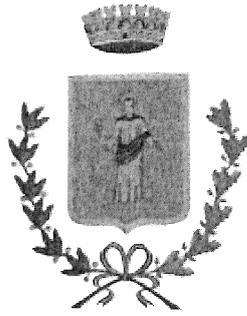
Per la regolarità tecnica: parere FAVOREVOLE

Rocca San Felice,

**Resp. Servizio Amministrativo**

**Rag. Antonio DI PUORTO**

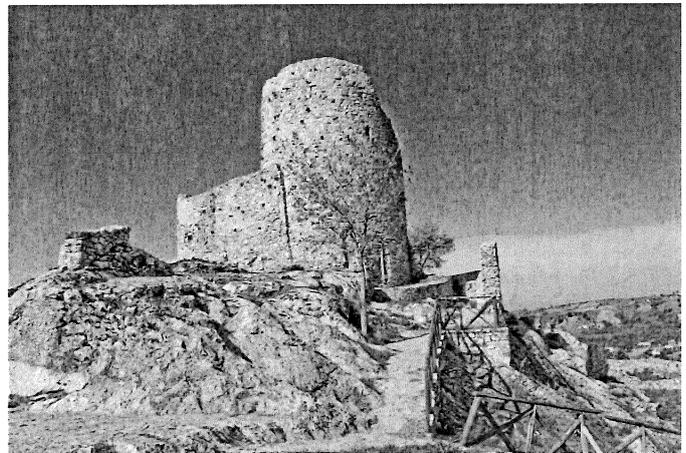




**Comune di Rocca San Felice**  
**Provincia di Avellino**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**  
**PARI OPPORTUNITA'**  
**Triennio 2023 - 2025**

**Art. 7, comma 5, del D. Lgs. 23.05.2000 n. 196**



## **Premessa**

---

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, 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 Ministeriale 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.

Secondo quanto disposto dalla citata 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.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di 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 e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità tra uomini e donne.

L'organizzazione del Comune di Rocca San Felice non vede una forte presenza femminile, per questo è necessario nella gestione del personale una attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

La presente proposta del piano triennale di azioni positive 2023/2025 in data 20 marzo 2023 è stata favorevolmente esaminata dal CUG, istituito con delibera del Sindaco n. 69 del 09.09.2015 e costituito con determina del Responsabile dell'area amministrativa-finanziaria n. reg. gen. 133 del 16.11.2018.

Il presente Piano, inoltre, si rivolge anche al di fuori dell'ambito strettamente lavorativo al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e la generale sensibilizzazione della cittadinanza, per incoraggiare l'evoluzione sociale e civile in tal senso.

## ***Le linee strategiche***

Il Comune di Rocca San Felice, nella definizione delle linee strategiche, si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) salvaguardia del principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

## ***La macchina comunale***

Al 1° gennaio 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato del Comune di Rocca San Felice presenta il seguente quadro di raffronto uomini - donne:

<b>PERSONALE COMUNALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE AL 1/1/2020</b>						
<b>Categoria contrattuale giuridica</b>	<b>Donne</b>	<b>% donne su totale</b>	<b>Uomini</b>	<b>% uomini su totale</b>	<b>Totale</b>	<b>% categoria su totale</b>
Categoria A	0	0	1	100	1	12,5
Categoria B	1	33,4	2	66,6	3	37,5
Categoria C	0	0	3	100	3	37,5
Categoria D	0	0	0	///	0	0
Segretario	0	0	1	100	1	12,5
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>7</b>	<b>87,5</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>

Il piano delle azioni positive più che riequilibrare la presenza maschile, essendo limitate le possibilità di assunzione e di conseguente riequilibrio, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

### **OBIETTIVO 1 – ASSUNZIONI**

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, e, 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.

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 degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

### **OBIETTIVO 2 – FORMAZIONE**

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo 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 quanto 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 etc.), 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 servizio 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 3 – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE**

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre 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."

Continuare a favorire le 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.

Il Comune si impegna con l'obiettivo di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

Disciplina del part-time

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal CCNL. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere 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 non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare 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, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

#### OBIETTIVO 4 - BENESSERE LAVORATIVO

Il Comune di Rocca San Felice intende valorizzare il benessere organizzativo ed il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

In particolare, il Comune di Rocca San Felice si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate, a titolo esemplificativo, da pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing e/o discriminazioni.

Il Comune si impegna, altresì, a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

### ***Tempi***

---

Il presente piano ha durata triennale.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

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.

Firmati all'originale

IL PRESIDENTE  
f.to IngGuido CIPRIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dr. Nicola DE VITO

---

---

Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 49, TUEL n.267/2000

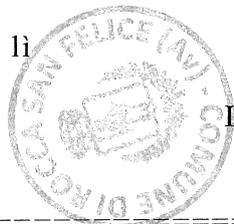
Il Responsabile Del Servizio Finanziario

---

---

per copia conforme al suo originale, per uso Amministrativo

Rocca San Felice li



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. Nicola DE VITO

14 APR. 2023  
*[Handwritten signature]*

---

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

E' stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal  
14 APR. 2023 Come prescritto dall'art. 124, comma 1, del TUEL n.267/00.

- E' stata comunicata con lettera n. 1513 in data 14 APR. 2023 ai Signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125, del TUEL n.267/00,

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dr. Nicola DE VITO