



# Comune di Prignano Cilento

(Provincia di Salerno)

## Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

<i>N. del Reg. 10</i> <i>Data 06-03-2023</i>	<b>OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2023-2025.</b>
---	---

L'anno **duemilaventitre** il giorno **sei** del mese di **marzo** alle ore **11:00** e seguenti nella apposita sala del Comune suddetto, debitamente convocata si è riunita la **Giunta Comunale** nelle persone dei signori:

	<b>Nome e Cognome</b>	<b>PRESENTI</b>
1.	<b>CHIRICO MICHELE</b> <i>SINDACO</i>	<b>Presente</b>
2.	<b>PERRONE ANGELO</b> <i>VICE SINDACO</i>	<b>Presente</b>
3.	<b>CAROLA FERNANDA</b> <i>ASSESSORE</i>	<b>Presente</b>

TOTALE PRESENTI **3**; TOTALE ASSENTI **0**;

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n° 267/2000) il Segretario comunale **Dott.ssa ROSA ABATE**.

Il **SINDACO**, assunta la presidenza e constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**RITENUTA** la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 28 dello Statuto Comunale;

**VISTA** la proposta di deliberazione *infra* riportata;

**RITENUTO** dover approvare la proposta di deliberazione, ad oggetto: **“APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2023-2025.”**

**ASSUNTI** sulla stessa i pareri, ove previsti, dall'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**VISTO** il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

AD UNANIMITA' DI VOTI FAVOREVOLI, ESPRESSI PER ALZATA DI MANO,

### DELIBERA:

- 1. DI APPROVARE** l'allegata proposta di deliberazione, nelle risultanze formulate dal proponente, ad oggetto: **“APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2023-2025.”**
- 2. DI DICHIARARE** la presente deliberazione, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

\*\*\*\*\*fine deliberazione\*\*\*\*\*

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AD OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2023-2025.**

**IL SINDACO**

**VISTO** l'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 che prevede: *le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni...(omissis), 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, e che favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi;*

**VISTO** il decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 e, in particolare, l'articolo 1, comma 1, lettera c), l'articolo 7 e l'articolo 57, come modificato dall'articolo 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010;

**PRECISATO** che l'adozione del *Piano di azioni positive* costituisce uno strumento concreto, creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**DATO ATTO** che, pertanto, nell'ambito di un più ampio concetto di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, nonché del personale, il *Piano di azioni positive* vuole dettare delle linee guida che si tradurranno poi in concrete azioni positive volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale;

**VISTO** l'allegato "*Piano di azioni positive per le pari opportunità triennio 2023-2025*";

**PRESO ATTO** che, sulla proposta di deliberazione, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, è stato acquisito il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;

**RITENUTA** la necessità di provvedere in merito;

**VISTO** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**PROPONE**

1. **DI APPROVARE**, ai sensi della normativa sopra richiamata in merito alle pari opportunità tra uomo e donna, il "*Piano di azioni positive per le pari opportunità triennio 2023-2025*" allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta alcun onere aggiuntivo a carico del bilancio comunale;
3. **DI TRASMETTERE** la presente:
  - ✓ al Responsabile del Servizio Finanziario;
  - ✓ all'Albo Pretorio on line;
  - ✓ ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'articolo 125 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
4. **DI DICHIARARE** la deliberazione, con separata votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

**IL SINDACO**  
**F.to (Chirico Michele)**

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023-2025

### PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D. Lgs n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006), 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 2023-2025. Con il presente Piano Triennale di Azioni Positive l'Amministrazione Comunale, come già negli ultimi anni, 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 all'interno della famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. studi e analisi quantitative e qualitative sulle condizioni delle donne per settore professionale;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. analisi degli orari e delle formule di flessibilità esistenti;
5. facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
6. promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
7. tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

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.

### L'ORGANICO DEL COMUNE

Il Piano triennale di azioni positive non può prescindere dalla constatazione dell'organico del Comune.

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

Lavoratori a tempo indeterminato	Categoria "D"	Categoria "C"	Categoria "B"	Categoria "A"	Totale
Donne	0	0	0	0	0
Uomini	0	1	0	1	2
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

L'analisi dell'attuale situazione del personale a tempo determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori a tempo determinato	Categoria "D"	Categoria "C"	Categoria "B"	Categoria "A"	Totale
Donne	0	2	0	0	2
Uomini	0	2	0	0	2
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

Dipendenti a tempo indeterminato/determinato nominati responsabili di servizio cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000:

Lavoratori con funzioni di responsabilità	Totale
Donne	0
Uomini	2
Segretario comunale	1 (donna)

Negli organi elettivi comunali si prende atto della presenza di n. **2 donne**:

Organi Elettivi	Donne	Uomini	Totale
Sindaco	0	1	1
Consiglio Comunale	1	9	10
Giunta Comunale	1	2	3

Il Piano di azioni positive sarà quindi 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.

## OBIETTIVI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, in un'ottica di continuità, il Comune 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. In questa ottica, gli obiettivi da perseguire nel triennio sono:
  - 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
  - 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
  - 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
  - 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera soprattutto nelle posizioni lavorative medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

In particolare, nel triennio, confermando quanto già stabilito negli scorsi anni, si considerano più rilevanti i seguenti obiettivi:

### **ORARI DI LAVORO**

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 del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. 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 non solo legate alla genitorialità.

**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.

**Azione positiva 1:** Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc. Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

**Azione positiva 2:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

**Azione positiva 3:** L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili Settori/Servizi – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Finalità strategica:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno. Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere. Adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

**Azione positiva 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili Settori/Servizi – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Salerno e al Consigliere provinciale di parità.

Parere Favorevole, in ordine alla Regolarità Tecnica sulla proposta di deliberazione oggetto del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. approvato con D.L.gsv. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modifiche ed integrazioni.

Data: **06-03-2023**

Il Responsabile del servizio  
**F.to Dott.ssa ROSA ABATE**



**Delibera di G.C. n. 10 del 06-03-2023, avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2023-2025."**

Il presente verbale viene così approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
f.to ( **MICHELE CHIRICO** )

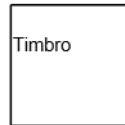
IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to (**Dott.ssa ROSA ABATE**)

---

#### PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune sul sito web istituzionale "<http://www.comune.prignanocilento.sa.it>" accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) al n. **121** per quindici giorni consecutivi a partire da oggi **18-03-2023** e che gli estremi della medesima sono contenuti in elenco, di pari data, trasmesso contestualmente ai capigruppo consiliari con nota prot. **1287 del 18-03-2023** (art. 125 del T.U.E.L. - D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ss.mm.ii.).

Dalla Residenza comunale, **18-03-2023**



IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to (**Dott.ssa ROSA ABATE**)

---

#### ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione è esecutiva il giorno **06-03-2023**

- Dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000)  
 Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000)

Dalla Residenza comunale, **18-03-2023**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(**Dott.ssa ROSA ABATE**)

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE  
Dalla residenza comunale, **18-03-2023**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
**Dott.ssa ROSA ABATE**