



# COMUNE DI SAN GREGORIO D'IPPONA

(Provincia di Vibo Valentia)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 05 Reg. Del.

---

**OGGETTO:** Piano Triennale 2022-2024 di azioni positive in materia di pari opportunità'.  
Approvazione.

---

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventotto** del mese di **gennaio** alle ore **19,20** nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N. Ord.	COGNOME E NOME	FUNZIONE	PRESENTE	ASSENTE
1	FARFAGLIA Pasquale	Sindaco	si	
2	SURIANO Rosaria	Assessore-Vice Sindaco	si	
3	SANTACATERINA Vittoria	Assessore	si	
			3	

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione in modalità telematica il Segretario Comunale Dott. **Domenico ARENA**.

Presiede l'Ing. **Pasquale FARFGAGLIA** in qualità di SINDACO il quale, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO:

- che l'articolo 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che: " .... Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali 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;
- che detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 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. "

VISTO che come confermato dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità -,l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta,relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità,alla religione e alla lingua,senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

CONSIDERATO che la normativa in materia di pari opportunità stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano dei piani triennali 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 (art.48 D.Lgs .198/2006 e art.7,comma5,D.Lgs. 196/2000);

DATO ATTO CHE l'attività di quest'Amministrazione è improntata al rispetto delle pari opportunità;

RITENUTO di formalizzare secondo la previsione del citato D. Lgs. 198/2006 un apposito piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2022-2024;

CONSIDERATA l'assenza di osservazioni in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti da parte del Segretario Comunale, relativamente al presenta atto deliberativo;

### VISTI:

- il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, "Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali; - lo Statuto ed i Regolamenti Comunali vigenti;
- i gli artt. 48 e 49. 1° comma, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18.8.2000, N. 267;
- il D. Lgs. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico Impiego"
- gli allegati pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del T. U. E. L., D. Lgs n. 267/2000 sotto il profilo tecnico e contabile,

Con voti unanimi legalmente resi;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, secondo la previsione del citato D. Lgs 198/2006, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

2. Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;

**SUCCESSIVAMENTE,**

**ATTESA** l'urgenza dell'esecuzione di quanto precede;

**LA GIUNTA COMUNALE**

**CON VOTAZIONE UNANIME**, resa per alzata di mano;

**DELIBERA**

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.



# COMUNE DI SAN GREGORIO D'IPPONA

(Provincia di Vibo Valentia)

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022 – 2024

(Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

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.

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 San Gregorio D'Ippona, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

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

### ANALISI DATI DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2021

La dotazione organica del Comune di San Gregorio D'Ippona prevede complessivamente 15 posti suddivisi in 3 Aree.

Al 31.12.2021 la situazione del personale dipendente presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio al 31.12.2021 n.06 di cui donne n. 00 e uomini n. 06 così suddivisi:

Lavoratori	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	00	00	00	00	00	0
Uomini	02	00	03	00	05	100%
<b>Totale</b>	02	00	03	00	05	100 %

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti:  
Il Segretario Comunale (UOMO);

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

Il piano è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

## **AZIONI POSITIVE**

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sotto rappresentate.

Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni.

Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni.

Riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità.

Osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni.

Promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità.

## **DURATA**

Il presente piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

È pubblicato sul sito internet del Comune ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento del piano.

IL SINDACO  
F.to ing. Pasquale FARFAGLIA



# COMUNE DI SAN GREGORIO D'IPPONA

(Provincia di Vibo Valentia)

## PROPOSTA di deliberazione della Giunta Comunale.

**OGGETTO:**Piano Triennale 2021-2023 di azioni positive in materia di pari opportunità'.  
Approvazione.

**AREA SERVIZI AL TERRITORIO** - Parere ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000:

-La proposta è regolare sotto il profilo tecnico.

San Gregorio D'Ippona, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Area  
Domenico SURIANO

**AREA AMMINISTRATIVA**- Parere ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000:

-La proposta è regolare sotto il profilo tecnico.

San Gregorio D'Ippona, li \_\_\_\_\_ 28.01.2022 \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Area  
F.to Antonio Pontoriero

**AREA ECONOMICA FINANZIARIA E TRIBUTARIA** Parere ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000:

-La proposta è regolare sotto il profilo tecnico .

San Gregorio D'Ippona, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile di Area  
Giovanni Baldo

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge:

IL SINDACO  
F.to Ing. Pasquale FARFAGLIA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Domenico ARENA

**ESTREMI DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Amministrativa certifica che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'albo pretorio in data 11.02.2022

è divenuta esecutiva in data 11.02.2022

San Gregorio D' Ippona 11.02.2022

IL Responsabile dell'Area Amministrativa  
F.to Antonio Pontoriero

E' Copia conforme all'originale. Si rilascia per uso amministrativo.

Li.....11.02.2022.....

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA  
Antonio PONTORIERO

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs 12.02.1993, n. 39