

**COMUNE DI BELLIZZI**

Provincia di Salerno

C.A.P. 84092 - Codice Fiscale e Partita IVA 02615970650

Tel. 0828/358011 - Fax 0828/355849

- ORIGINALE -

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.8 DEL ventitre gennaio duemilaventi

-----  
O G G E T T O : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.  
-----

L'anno duemilaventi, il giorno ventitre del mese di gennaio, alle ore 17,30 nei locali della Casa Comunale. La Giunta Comunale, convocata nei modi d'uso, si è riunita sotto la presidenza del sig. VOLPE DOMENICO, Sindaco nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
VOLPE DOMENICO	SINDACO	SI
STRIFEZZA Vitantonio	ASSESSORE	SI
SIANI Fabiana	ASSESSORE	SI
FLORIO Cristina	ASSESSORE	SI
FEREOLI Antonio	ASSESSORE	SI
CAPALDO Antonella	ASSESSORE	SI

Assiste il Segretario Comunale, Dott.ssa ANNALISA CONSOLI

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell' argomento in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che, a norma dell'art. 6 della legge n. 246/2005, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";

**DATO ATTO** che, in ossequio alla normativa suddetta: "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 azioni positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne 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 entipubblici 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 n. 165/2001.*

*Restafermo 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;

**CONSIDERATO** che, in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**VISTO** l'art. 21 della legge n. 183/2010, 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 ed 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;

**RITENUTO** dover provvedere all'adozione del piano triennale 2020 – 2022 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D. Lgs 196/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

**PRECISATO** che l'adozione del Piano delle azioni positive (cosiddetto P.A.P.) non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

**PRESA VISIONE** della bozza del documento contenente il Piano azioni positive per il triennio 2020/2022 e ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

**CONSIDERATO** che la presente deliberazione di per sé non comporta alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

**VISTO** l'art. 42 del D. Lgs 11/4/2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";

**VISTO** il vigente Regolamento comunale di organizzazione;

**VISTO** il CCNL 14/9/2000 art. 19;

**VISTO** l'art. 48 del Tuel 18 agosto 2000, n. 267;

**ACQUISITO** il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio, ex art. 49 del TUEL n. 267/2000;

Con voti **UNANIMI** favorevoli, palesi;

#### **DELIBERA**

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, e che si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. **APPROVARE**, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D. Lgs n. 198/2006 il piano delle azioni positive - triennio 2020- 2022 che si allega al presente atto quale parte integrante sostanziale dello stesso (Allegato A);
2. **PROVEDERE** con separato provvedimento, alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia previsto dall'art 21 della legge n. 183/2010.
3. **TRASMETTERE** la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU..
4. **DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

## **ALLEGATO A**

### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020-2022**

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

#### **PREMESSA**

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni ( D.lgs. n. 196/2000, n. 165/2001 e 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 realizzazioni di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022.

Nell'organizzazione del Comune di Bellizzi è presente la componente femminile e per tale motivo si rende opportuno nella gestione del personale porre particolare attenzione e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti ed i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti all'Amministrazione Comunale da parte del personale dipendente e dalle organizzazioni sindacali in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

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 Bellizzi (SA), 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 MESE DI GENNAIO 2020**

La dotazione organica del Comune di Bellizzi prevede complessivamente n. 82 posti suddivisi in otto Aree.

La situazione del personale dipendente presenta nel mese di gennaio il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato complessivamente in servizio: n. 44 di cui donne n. 13 e uomini n. 31 così suddivisi:

LAVORATORI	Cat.D	CAT. C	Cat. B	Cat.A
DONNE	1	10	1	0
UOMINI	9	15	6	1
TOTALE	10	25	7	1

Nella tabella sono inclusi n. 04 Rappresentanti sindacali (n. 3 uomini e n. 1 donna).

Nella tabella non vi è:

- il Segretario Generale (donna);
- n. 02 dipendenti a tempo determinato (uomo);
- n. 01 dipendente a tempo determinato (donna).

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs 267/2000 risultano essere n. 6.

#### **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**

L'Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

- 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.
- costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.

#### **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.

SETTORE: AA.GG.

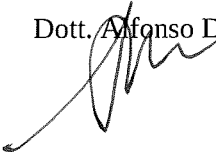
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 58

GIUNTA

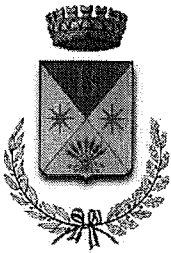
REDATTORE DELLA PROPOSTA: Dott. Alfonso Del Vecchio DATA: 23.01.2020

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D. LGS. N. 198/2006

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "T.U.E.L.", così come modificato dall'art 3, comma 2 e 5, del D.l. 174/2012, convertito in L. 231/12, sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Si esprime parere Favorevole/ <del>Contrario</del>
	Data 23.01.2020  IL RESPONSABILE Dott. Alfonso Del Vecchio 

DELIBERAZIONE G.C. N. 8 DEL 23-01-2020



**COMUNE DI BELLIZZI**  
Provincia di Salerno  
C.A.P. 84092 – Codice Fiscale e Partita IVA 02615970650  
Tel. 0828/358011 – Fax 0828/355849

Verbale della Deliberazione di Giunta Comunale

N. 8 del ventitre gennaio duemilaventi

Letto e sottoscritto

IL PRESIDENTE

Domenico VOLPE, Sindaco

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Annalisa CONSOLI

-----  
Originale in carta semplice per uso amministrativo. Come dagli atti d'Ufficio, si certifica che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Comunale in data 24/01/2020 e vi rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi fino al 08/02/2020

Dalla Residenza Municipale, addì 24/01/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Annalisa CONSOLI

-----  
**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente delibera è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. n. 267/2000 recante il T.U.E.L

-----  
Dalla Residenza Municipale, addì 24/01/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Annalisa CONSOLI