



# COMUNE DI TRAMONTI

*Provincia di Salerno*

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 146**

**del 19.11.2019**

---

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive dicembre 2019/dicembre 2022 ex art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246.

---

L’anno **duemiladiciannove** il giorno **diciannove** mese di **novembre** alle ore **19,30** nella Casa Comunale.

La Giunta Comunale, legalmente convocata, si è radunata sotto la presidenza del Sindaco Domenico Amatruda, nelle persone dei signori:

- |    |                               |           |
|----|-------------------------------|-----------|
| 1) | Amatruda Domenico             | Sindaco   |
| 2) | Campanile Paolo               | Assessori |
| 3) | Palladino Anastasia           |           |
| 4) | Savino Vincenzo - Vicesindaco |           |
| 5) | Siani Assunta                 |           |

Assenti i signori: **Campanile Paolo e Palladino Anastasia.**

Assiste il Segretario Generale **dott.ssa Mirla Troncone.**

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

Vista la propria competenza in ordine all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48 del D. L.vo 267/2000;

Vista la proposta di deliberazione allegata, avente ad oggetto: "Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive dicembre 2019/dicembre 2022 ex art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi legali;

### DELIBERA

- 1) Di approvare l'unita proposta di deliberazione avente ad oggetto: "Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive dicembre 2019/dicembre 2022 ex art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246".
- 2) Con successiva votazione favorevole unanime e palese, delibera di dichiarare la presente immediatamente eseguibile.



COMUNE DI TRAMONTI  
PROVINCIA DI SALERNO

**Proposta di Deliberazione**

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale delle Azioni Positive dicembre 2019/dicembre 2022 ex art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246.

**Il Responsabile del Settore Segreteria – Affari Generali**

**PREMESSO:**

- che nell’ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D. Lgs n. 196/2000, 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 realizzazione di pari opportunità, viene proposta l’adozione del Piano di azioni positive in oggetto;
- che il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n.144” e, in particolare, l’art. 7, comma 5, prevede che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l’altro, promuovere l’inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi, e che siano coinvolti, nel merito, le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato paritetico pari opportunità e la consigliera di parità;

**DATO ATTO** che, in ossequio alla normativa di cui al D. Lgs. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246”, si stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

**PRECISATO** che:

- 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, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

- la Direttiva 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione di tutte le disposizioni vigenti inerenti i principi di parità e di pari opportunità per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, indicando le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi prefissati;

**DATO ATTO** che con Determina n. 394 del 24.11.2016 è stato individuato e nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 21 della legge n. 183/2010;

**RILEVATO** che il piano triennale di azioni positive per le pari opportunità, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 01.12.2016, scadrà il 30.11.2019;

**DATO ATTO, altresì:**

- che con il Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

- che 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;

**Rilevato** che il CUG, nella riunione del 19.11.2019, ha predisposto il Piano Triennale delle Azioni Positive, trasmettendolo al sottoscritto Responsabile del Settore Segreteria-Affari Generali;

**PRESA VISIONE** del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2022 predisposto dal CUG, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

**RAVVISATA** la necessità e l'urgenza di procedere all'approvazione formale dello stesso, dal momento che il vigente piano scadrà il 30 novembre p.v.;

**VISTO** il D. Lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

**VISTA** la L. 28/12/2001 n. 448;

**VISTO** il D. Lgs. 1/4/2006 n. 198;

**Dato atto** che dall'adozione del presente provvedimento non scaturisce maggiore spesa a carico dell'Amministrazione Comunale e, pertanto, non si richiede il parere di regolarità contabile, così come previsto dall'art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000;

Propone alla Giunta Comunale di deliberare

1. Di approvare le considerazioni espresse in premessa;
2. Di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive dicembre 2019/dicembre 2022, redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";
3. Di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'albo pretorio on-line dell'Ente e sul sito internet;
4. Di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente alle R.S.U. ed a tutti i dipendenti comunali.
5. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Il Segretario Comunale  
e Responsabile del Settore Segreteria – Affari Generali  
f.to *Dott.ssa Mirla Troncone*

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:**

La sottoscritta dott.ssa Mirla Troncone, Responsabile dell'Area interessata, in ordine alla proposta di deliberazione innanzi riportata, esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, parere FAVOREVOLE e attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Data 19.11.2019

Il Responsabile del Settore Segreteria-Affari Generali  
f.to *dott.ssa Mirla Troncone*



COMUNE DI TRAMONTI  
PROVINCIA DI SALERNO

## PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) - PERIODO 2019-2022

(ex art. 48 D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”)

### **Premessa**

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

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 sia 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 nelle P.A. ed 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.

Da ultimo, è stata emanata la Direttiva 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”. Tale direttiva si pone l’obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione di tutte le disposizioni vigenti inerenti i principi di parità e di pari opportunità per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro, quali quelle relative al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, indicando le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone di realizzare.

Il Comune di Tramonti, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende 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.

### **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:

PERSONALE AL 31/10/2019

Al 31/10/2019 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TOTALE DIPENDENTI	17
DONNE	4
UOMINI	13

Così suddivisi per Servizio:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativa	2	1	3
Finanziaria	2	3	5
Tecnica	7	0	7
Vigilanza	2	0	2
TOTALE	13	4	17

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale del Comune e del personale in convenzione:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	5	
B	2	
C	5	4
D	1	
Segretario Comunale		1
TOTALE	13	5

Al 31/10/2018 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

lavoratori a tempo determinato	Cat. D	Cat. C	Cat. B	totale
Donne	0	0	0	0
Uomini	1	5	0	6
totale	1	5	0	6

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale del Comune:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Lavoratori a tempo determinato	1	0	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	4	9
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Lavoratori a tempo determinato	5	0	5
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	5	0	5
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Il presente **PIANO DI AZIONI POSITIVE**, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento di un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

### **Art. 1** **OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- 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.

### **Art. 2** **AMBITO D'AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO** (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Tramonti 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.

### **Art. 3** **AMBITO DI AZIONE: ASSUNZIONI** (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune di Tramonti si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. 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.

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

4. 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 Tramonti 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.

### **Art. 4** **AMBITO DI AZIONE: FORMAZIONE** (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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.

2. 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 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.

#### **Art. 5**

#### **AMBITO DI AZIONE: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE**

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Tramonti 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".

2. L'Ente, inoltre, sostiene 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.

#### ***Disciplina del part-time***

Con i vigenti Regolamenti comunali e con le norme contrattuali di categoria è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L..

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 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 e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della rete intranet del Comune.

#### **Art. 6**

#### **DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente.

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.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

*Il Presidente*  
f.to Domenico Amatruda

*Il Segretario Comunale*  
f.to dr.ssa Troncone Mirla

---

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio;

Visto l'art. 38, co. 3, dello statuto comunale,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio *on line* di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) ed è stata compresa nell'elenco n. 12624, in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. n. 267/2000).

*Dalla residenza comunale, li 26.11.2019*

*Il Segretario Comunale*  
f.to dr.ssa Troncone Mirla

---

È copia conforme all'originale.

Tramonti, li 26.11.2019

*Il Segretario Comunale*  
dott.ssa Mirla Troncone

.....

---

ESECUTIVITÀ

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

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- ai sensi dell'art. 134, III comma D. Lgs. n. 267/2000, in quanto trascorsi giorni 10 dalla pubblicazione;  
 ai sensi dell'art. 134, IV comma D. Lgs. n. 267/2000, perché dichiarata immediatamente eseguibile.

*Dalla residenza comunale, li 19.11.2019*

*Il Segretario Comunale*  
f.to dr.ssa Troncone Mirla