

**COMUNE DI GRUMO NEVANO**  
(Città Metropolitana di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 65

Categoria I Classe VIII

**OGGETTO: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.**

L'anno **2022** il giorno **19** del mese di **luglio** alle ore **12,45** nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	Componenti	P	A
1. <b>Gaetano Di Bernardo – SINDACO</b>	<b>X</b>		4. <b>Angela Arsentì</b>	<b>X</b>	
2. <b>Giuseppe Landolfo</b>	<b>X</b>		5. <b>Sara Pacilio</b>	<b>X</b>	
3. <b>Ludovico Serra</b>	<b>X</b>		6. <b>Angela Lamanna</b>	<b>X</b>	

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco Avv. **GAETANO DI BERNARDO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario comunale dott.ssa **FABIANA LUCADAMO**:

**LA GIUNTA**

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;

Acquisito sulla stessa il parere di regolarità tecnica, reso a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

A voti unanimi e palesi:

**DELIBERA**

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Assessore al Personale avv. Sara Pacilio

**Approvazione piano triennale delle azioni positive 2022-2024 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.**

### **Premesso:**

- che il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246", ed in particolare l'art. 48, 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;

- che i Piani suddetti devono assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

**Richiamata**, altresì, 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;

**Visto** l'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 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 del 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

**Atteso** che, pur non essendo stato costituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (previsto da art. 57 del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 come modificato da L.183/2010), è costante il confronto tra la parte politica ed il personale dipendente comunale;

**Ritenuto** di formulare il Piano di azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici per valorizzare le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e proporre misure atte a consentire la effettiva parità di trattamento in materia di lavoro, in relazione all'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea, prevedendo nell'ambito del Piano delle azioni positive un pacchetto di iniziative che la Giunta approva e finanzia nell'ambito del PEG;

**Considerata** la parità di genere strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività istituzionale e funzionale-amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane;

**Visto** il Piano per le Azioni Positive 2022-2024 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

**Visto** il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

**Visto** il D.Lgs. 30/03/2001 n. 165;

**Vista** la legge 28/12/2001 n. 448;

**Visto** il D.Lgs. 01/04/2006 n. 198;

**Visto** il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Tutto quanto sopra richiamato:

**PROPONE**

per i motivi tutti di cui in premessa:

- di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024", redatto ai sensi 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 novembre 2005, n. 246" ;
- di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio del Piano anche in riscontro alle indicazioni che potranno essere fornite dalla Consigliera di Parità territorialmente competente, in modo da rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace per il raggiungimento degli obiettivi previsti;
- di pubblicare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024" sul sito istituzionale dell'Ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti;
- di inviare copia del presente atto:
  - ai Responsabili dei Settori affinché attuino quanto previsto nel piano allegato;
  - alla Consigliera di Parità della Provincia di Napoli;
  - al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità;
  - alle OO.SS. territorialmente competenti e alla RSU.

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Addì 14/7/2022

Il Responsabile Settore Affari Generali

Luigi Chiacchio



## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2022-2024

### Fonti legislative

- legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro”;
- D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.”;
- 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.

### Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere, i principi ispiratori sono i seguenti:

- 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 che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del 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 per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto 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.

### L'organico del Comune

La dotazione organica del Comune di Grumo Nevano prevedeva, al 31.12.2021, complessivamente n. 36 posti coperti suddivisi in n. 5 Settori. A questi si andavano ad affiancare n. 35 posti a tempo indeterminato e parziale, extra dotazione organica, creati con la stabilizzazione dell'ex personale L.S.U. Il tutto, quindi, per un totale complessivo di n. 71 lavoratori dipendenti.

Al 01.04.2022 la situazione del personale dipendente dell'Ente, presenta il seguente quadro di raffronto tra la uomini e donne:

Dipendenti a tempo indeterminato, in dotazione organica, complessivamente in servizio n. 35, di cui n. 6 donne e n. 29 uomini così suddivisi:

Personale Categoria D – Donne 1 - Uomini 3 - Totale 4 - Percentuale donne 25 %

Personale Categoria C – Donne 3 - Uomini 8 - Totale 11 - Percentuale donne 27,27 %

Personale Categoria B – Donne 2 - Uomini 14 - Totale 16 - Percentuale donne 12,50%

Personale Categoria A – Donne 0 - Uomini 2 - Totale 2 - Percentuale donne 0 %

I dipendenti a tempo indeterminato Responsabili di Settore - 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:

Donne n. 1 - Uomini n. 3 – percentuale donne 25%

Per quanto attiene il personale extra dotazione organica la situazione è la seguente:

Personale Categoria B – Donne 13 - Uomini 8 - Totale 21 - Percentuale donne 61,90%

Personale Categoria A – Donne 8 - Uomini 6 - Totale 14 - Percentuale donne 57,14 %

Il piano triennale delle azioni positive del Comune non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, almeno per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato in dotazione organica.

Il piano delle azioni positive 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.

### **Le azioni positive:**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", 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 Grumo Nevano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi per le 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.

Le azioni positive mirano, nel rispetto della normativa vigente, a garantire:

- a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla contemperamento tra vita professionale e vita familiare;
- c) consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di contemperamento tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza a minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.; tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- d) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

Si precisa che, in virtù dell'art. 34 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006 che ha modificato l'art. 2 della legge n. 125/1991, a partire dal 1 ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di

azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c) del D. Lgs. 198/2006.

**Soggetti e uffici coinvolti:** Tutti i dipendenti.

**Periodo di realizzazione:** triennio 2022/2024.

Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

f.to Avv. Gaetano Di Bernardo

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa Fabiana Lucadamo

---

---

PER COPIA CONFORME: 19/07/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott.ssa Fabiana Lucadamo

---

---

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

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 19/07/2022

[ ] viene comunicata con lettera prot. n. 8343 in data 19/07/2022 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 19/07/2022

[ ] non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

[X] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa Fabiana Lucadamo