



# CITTA' DI ALIFE

Provincia di Caserta

Piazza della Liberazione n.1 - Cap 81011- Tel. 0823.1586016-

P.I.V.A. : 01794300614 - C.F.: 82000320612



## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 6 del 06/2/2023

oggetto	<b>PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025</b>
---------	---

L'anno duemilaventitre, il giorno 6, del mese di febbraio dalle ore 18,10, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, nella sala delle adunanze del Comune di Alife, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei sigg:

Nominativo	Ruolo	Presente	Assente
Avv. Maria Luisa DI TOMMASO	Sindaco	X	
Enrico PALMIERI	Vice-Sindaco	X	
Annamaria MORELLI	Assessore	X	
Caterina GINOCCHIO	Assessore	X	
Luigi ZAZZARINO	Assessore	X	

Totale Presenti : <u>5</u>	Totale Assenti: <u>0</u>
----------------------------	--------------------------

Partecipa alla seduta il segretario Comunale **Dott.ssa Carmela PETRILLO**.

Il Presidente, nella persona dell'Avv. **Maria Luisa DI TOMMASO** in qualità di Sindaco, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legatle degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.



## LA GIUNTA COMUNALE

**Dato atto** che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246"* 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;

**Visto** l'art. 48 del suddetto D.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto "azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, articolo 7, comma 5) che così recita: *"ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici 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 sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella 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."*

### **Richiamate:**

la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;

- le direttive del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;

**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. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**Precisato** che l'adozione del Piano delle azioni positive (cd. 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;

**Preso visione** del documento Piano azioni positive per il triennio 2023/2025 e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

**Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai competenti responsabili di settore, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del TUEL;**



Visti:

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il D.Igs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii.;
- il D.Igs. n. 198/2006 e ss. mm. ed ii.;

Con votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge;

## **DELIBERA**

1. di ritenere la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto e che ne costituisce motivazione ai sensi dell'art. 3, Legge 07.08.1990, n. 241 e ss. mm. ed ii.;
2. di approvare il Piano delle azioni positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246*" che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso (All. sub A);
3. di dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali;
4. di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente";
5. di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D.Igs. n. 267/2000.

**Letto, approvato e sottoscritto**

**Il Sindaco**

*Avv Maria Luisa Di Tommaso*



**Il segretario Comunale**

*Dott.ssa Carmela Petrillo*



Pareri allegati alla Deliberazione di Giunta n. 6 del 06/2/2023

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

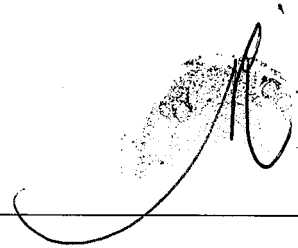
**Il Responsabile del servizio**

Visto l'articolo 49 comma 1 del testo unico degli enti locali in merito alla regolarità tecnica

**Esprime il seguente parere :**  
la proposta di deliberazione  
è regolare dal punto di vista tecnico;

Il Responsabile area finanziari/uff personale

03/02/2023



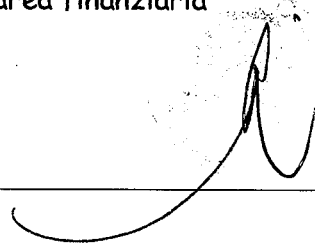
**Il Responsabile del servizio**

Visto l'articolo 49 comma 1 del testo unico degli enti locali in merito alla regolarità finanziaria

**Esprime il seguente parere :**  
la proposta di deliberazione  
è regolare dal punto di vista contabile;

Il Responsabile area finanziaria

03/02/2023



# COMUNE DI ALIFE

## PROVINCIA DI CASERTA

### PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

#### Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, 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 Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale 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 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.

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.

#### DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIA	A		B		C		D	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno	3	0	0	1	4	1	0	0
Posti non di ruolo part time	0	0	0	0	0	0	1	0
<b>Totali</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

**Totale donne presenti nell'ente: 2**

**Totale uomini presenti nell'ente: 8**

#### OBIETTIVI

Gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale: non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;



- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

### **AZIONI POSITIVE**

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

assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un componente di sesso femminile;

in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

redazione di bandi di concorso e/o selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile;

incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;

favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affrancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;

in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati.

### **DURATA DEL PIANO, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente Piano ha durata triennale dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano viene pubblicato all'Albo Pretorio On line, sul sito web del Comune di Alife, sezione "Amministrazione Trasparente" ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

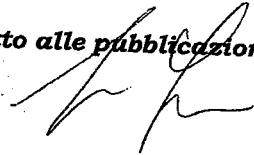
**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**  
( Art.124, c.1, D.Lgs. n. 267/2000)

Si attesta:

- che la presente deliberazione viene pubblicata sul sito web istituzionale di questo Ente, alla sezione Albo Pretorio online, per quindici giorni consecutivi a partire dal 7/2/23
- Reg n. MA
- che la presente deliberazione è stata trasmessa in elenco con prot. n. 1954 in data 7/2/23 ai capigruppo consiliari (art.125, del D. Lgs 267/2000).

Alife, li 7/2/23

L'addetto alle pubblicazioni



---

**DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. N.267 del 18/8/2000.

Alife, li 6/2/23

Il Segretario Comunale  
Dot. ssa Carmela Petrillo

