

# COMUNE DI SALERNO

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

COPIA

Num: 288

**OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DI AZIONI POSITIVE" TRIENNIO 2013/2015**

( Pro. N. 2013/299 )

L'anno duemilatredecim addi due del mese di Agosto, alle ore 11:05, in Salerno e nella Sala delle adunanze del Palazzo di Citta; a seguito di avvisi, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti ed assenti:

DE LUCA VINCENZO  
AVOSSA EVA  
BUONAIUTO ALFONSO  
CALABRESE GERARDO  
CASCONI LUCA  
DE MAIO DOMENICO  
GUERRA ERMANN  
MARAIO VINCENZO  
PICARONE FRANCESCO  
SAVASTANO GIOVANNI

A
P
A
A
P
P
P
P
P
P

Presiede l'adunanza AVOSSA EVA Vice Sindaco, partecipa alla seduta il Segretario Generale MENNA ORNELLA.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza, sentito il relatore AVOSSA EVA, chiusa la discussione, pone in votazione, per l'approvazione, la proposta formulata dal dirigente sottoscrittore della regolarità tecnica integralmente retro riportata, munita, ove previsti, dei pareri espressi ai sensi dell'art. 49 comma I del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e dell'art. 93 dello statuto comunale.

La votazione, espressa in forma palese, ha dato il seguente risultato:  
Approvata ad unanimità.

Il Presidente pone in votazione la dichiarazione di immediata eseguibilità della delibera.  
La votazione, espressa in forma palese, ha dato il seguente risultato:  
Approvata ad unanimità.



## LA GIUNTA

### Premesso che

- ai sensi dell'art.48 del d.lgs. n.198/2006 le amministrazioni pubbliche, ivi compresi i Comuni, hanno l'obbligo di predisporre "Piani di Azioni Positive";
- i "Piani di Azioni Positive", in ossequio a norme interne e a principi di diritto comunitario, tendono ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- inoltre, tra le finalità esplicite che i piani perseguono, riveste importanza prioritaria la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;

### Rilevato che

- questo Ente ha provveduto alla stesura in bozza del "Piano di Azioni Positive", per il triennio 2013/2015, nonché, al fine di garantire le forme di partecipazione sindacale e di consultazione previste dalla normativa, alla relativa trasmissione (con nota prot. gen. n.127056 del 11.07.13) alle organizzazioni sindacali, al C.U.G. e alla Consigliera di Parità territorialmente competente;
- entro il termine prefissato solo il C.U.G. ha fatto pervenire nota (con prot. gen. n.131699 del 19.7.13) di riscontro, nella quale, sostanzialmente, non ha formulato osservazioni;

### Ritenuto

pertanto, doversi procedere alla approvazione del "Piano di Azioni Positive" per il triennio 2013/2015;

Visto l'art. 48 del d.lgs. n.198/2006;

Vista la Direttiva 23 maggio 2007 P.C.M. – Funzione Pubblica - in tema di misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n.267/2000, rispettivamente, dal Direttore del Settore Personale e dal Direttore del Settore Ragioneria;

## DELIBERA

- 1) Per i motivi espressi in premessa, approvare il "Piano di Azioni Positive" per il triennio 2013/2015, il cui testo è allegato alla presente deliberazione e ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- 2) Incaricare il Settore Personale dei provvedimenti di competenza e il Servizio Sistemi Informativi della pubblicazione del "Piano di Azioni Positive" sul sito web istituzionale al fine di darne ampia comunicazione e diffusione.
- 3) Inviare ai Settori e Servizi comunali, alle OO.SS., al C.U.G. e all'O.I.V.

IL DIRETTORE DEL SETTORE PERSONALE  
esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla  
sola regolarità tecnica della presente proposta di  
deliberazione.

**IL DIRETTORE**  
*Dr. Luigi Criscuolo*

**SETTORE RAGIONERIA**

Si dichiara la regolarità contabile della presente proposta  
di deliberazione.

**IL RAGIONIERE CAPO**  
*Dr. Luigi C. Della Porta*

Parere favorevole in ordine alla legittimità del  
presente atto, ai sensi dell'art. 93 dello Statuto  
Comunale, sulla base dei pareri tecnico e  
contabile espressi.

**Il Segretario Generale**  
*Dott.ssa Ornella Menna*

Del che è verbale

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to MENNA ORNELLA

IL PRESIDENTE  
F.to AVOSSA EVA

## RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La pubblicazione della presente deliberazione inizierà il 05-08-2013 e durerà per 15 giorni consecutivi, fino al 20-08-2013

Li 05-08-2013

p. IL SEGRETARIO GENERALE  
Il Funzionario delegato  
F.to - VALESE Ferdinando -

Copia conforme all'originale rilasciata in carta semplice ad uso amministrativo.

IL SEGRETARIO GENERALE

## COMUNE DI SALERNO

### PIANO DI AZIONI POSITIVE (2013/2015)

*"È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali..." (Art.21 Carta dei diritti fondamentali dell'Ue)*

*"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione..." (Art. 23 Carta dei diritti fondamentali dell'Ue.)*

#### Premessa

*In virtù dell'art. 48 del d.lgs.n.198/2006 le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di predisporre "Piani di Azioni Positive".*

*Orbene, i "Piani di Azioni Positive", in ossequio a norme interne e a principi di diritto comunitario, si traducono in documenti programmatici pianificati allo scopo di bandire le discriminazioni basate sul sesso, di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, riequilibrando la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi.*

*Pertanto, ai sensi della citata norma, il Comune di Salerno adotta il presente "Piano di Azioni Positive", per il triennio 2013/2015, diretto a promuovere misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale 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.*

## **OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE**

*Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:*

### **1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

#### Obiettivo:

*Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.*

#### Finalità strategiche:

*Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.*

#### Azione positiva 1:

*I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.*

#### Azione positiva 2:

*Predisporre riunioni con ciascun Responsabile di Settore/Servizio al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.*

#### Soggetti e Uffici Coinvolti:

*Responsabili di Settori/Servizio – Settore Personale - Segretario Generale*

#### A chi è rivolto:

*A tutti i dipendenti.*

## **2. Descrizione intervento : ORARI DI LAVORO**

### Obiettivo:

*Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.*

### Finalità strategiche:

*Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.*

### Azione positiva 1:

*Sperimentare nuove forme di orario flessibile.*

### Azione positiva 2:

*Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.*

### Azione positiva 3:

*Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone con problemi familiari e/o personali o che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.*

### Soggetti e Uffici coinvolti:

*Responsabili di Settori/Servizio - Settore Personale - Segretario Generale -*

### A chi è rivolto:

*a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai lavoratori part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.*

*ls.*

### **3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

#### Obiettivo:

*Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.*

#### Finalità strategica:

*Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.*

#### Azione positiva 1:

*Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.*

#### Azione positiva 2:

*Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.*

#### Azione positiva 3:

*Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.*

#### Soggetti e Uffici coinvolti:

*Responsabili di Settori/Servizio - Settore Personale - Segretario Generale -*

#### A chi è rivolto:

*A tutti i dipendenti.*

#### **4.Descrizione Intervento: INFORMAZIONE**

Obiettivo:

*Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.*

Finalità strategica:

*Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.*

*Per quanto riguarda i Responsabili di Settore/Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.*

Azione positiva 1:

*Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settore/ Servizio sul tema delle pari opportunità.*

Azione positiva 2:

*Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni anche a mezzo e-mail o allegate alla busta paga.*

*Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.*

Soggetti e Uffici Coinvolti:

*Servizio Sistemi Informativi, Settore Personale, Settore Ragioneria, Segretario Generale.*

A chi è rivolto:

*A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settore/Servizio, a tutti i cittadini.*

4