



N° PAP-00885-2021

Si attesta che il presente atto è stato  
affisso all'Albo Pretorio on-line  
dal 29/09/2021 al 14/10/2021

L'incaricato della pubblicazione  
ANGELA RAFFAELE

**COMUNE DI STRIANO**  
**PROVINCIA DI NAPOLI**  
**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**  
**N. 00094/2021 del 28/09/2021**

**OGGETTO:**

Approvazione Piano Azioni Positive (P.A.P.) periodo 2022/2024 – Art. 48 del 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.

Il giorno 28/09/2021 alle ore 12:45, si è riunita la Giunta Comunale per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, sono presenti

ANTONIO DEL GIUDICE  
ANTONIO CORDELLA  
LUCIANO ZIMARRA  
ROSA MURO  
ANTONIETTA BOCCIA

PRESENTI	ASSENTI
P	
P	
P	
P	
P	

Partecipa ANNA MARIA MONTUORI - Segretario Comunale  
Presiede ANTONIO DEL GIUDICE - Sindaco

Verificato il numero legale, ANTONIO DEL GIUDICE - Sindaco -invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i responsabili dei servizi interessati hanno espresso i pareri, richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n° 267.

**Esito: Approvata con immediata eseguibilità**

## **Su proposta del Responsabile AA.GG.**

### **Premesso che:**

il D.lgs. vo 11.4.2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28.12.2005, n. 246”, riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.lgs. 23.5.2006, n. 196, che introduce la “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e dalle L.10.4.1991, n. 125, recante “Azioni positive per la realizzazione della parità tra uomo e donna nel lavoro”.

L’art. 48, co. 1, del D.lgs. n. 198/2006 recante ‘Codice delle pari opportunità, prevede :

- Ai sensi degli artt. 1, co. 1, lett. c), 7, co. 1, e 57, co. 1, del D.lgs. 30.3.2011, n. 165, i comuni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

- Tali piani, anche al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, co. 2, lett. d) della L. n. 198/2006, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista 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, co. 6, del D.lgs. n. 165/2001.

### **Richiamati:**

La direttiva 23.5.2007 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per il perseguimento delle pari opportunità, considerate, al pari del rispetto e della valorizzazione delle differenze, come un fattore di qualità.

L’art. 8, del Regolamento comunale sull'orario di lavoro, che ha integrato il vigente Regolamento Uffici e Servizi, approvato con delibera di G.C. n. 113 del 30/12/2013, prevedendo che *“la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, con particolare attenzione alla flessibilità degli orari per i lavoratori con carichi familiari”*.

La direttiva n. 1/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ostativi all'allattamento.

La Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, con la quale venivano emanate le linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi

lavora e contro le discriminazioni”, prevedendo l’adozione di un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato, con particolare riferimento alle modalità di convocazione, periodicità delle riunioni, quorum strutturale e funzionale ecc.

L’art. 26, Molestie e molestie sessuali, del D.lgs. n. 198/2006, comma 3-ter, introdotto dall’ art. 1, comma 218, lett. b), della L. 27.12.2017, n. 205, a decorrere dal 1° gennaio 2018, dispone che: ‘ I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

#### **Dato atto che:**

Il Comitato Unico di Garanzia ha il compito di promuovere la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, di prevenire e combattere le discriminazioni dovute non soltanto al genere, ma anche all’età, alla disabilità, alla lingua, alla razza e a qualsiasi forma di violenza morale e psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ed è deputato a razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l’organizzazione della Pubblica Amministrazione. Esso assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e rappresenta un interlocutore unico al quale i dipendenti potranno rivolgersi nel caso ritengano di subire una discriminazione.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), offre, quindi, uno strumento efficace e completo per la lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro; è disciplinato dall’art.57 del D.lgs. 30.3.2001, n.165, come modificato dall’art. 21, della L. 4.11.2010, n. 183, e dalle surrichiamate “linee guida” relativamente alle sue modalità di funzionamento.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 22.6.2012, il Comune di Striano ha stabilito la composizione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 dell’ 11.01.2013, tenuto conto che, nella riunione del 27.12.2012, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ha proposto il Regolamento per il proprio funzionamento, composto da n.° 12 articoli, se ne disponeva l’approvazione, in quanto ritenuto conforme alle disposizioni normative di riferimento e compatibile con l’organizzazione del lavoro dell’Ente.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 2.3.2017, preso atto di quanto previsto dall’art. 48 del D.lgs. 198/2006 e dalla normativa vigente in materia, veniva approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2017/2019.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 6.12.2017, veniva approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2018/2020.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 08.10.2018, veniva approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2019/2021.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 00131/2019 del 12/11/2019, veniva approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il periodo 2020/2022.

Con determinazione RG n. 622 del 24.11.2020 (Det. Sett. 1/2020) a firma del Segretario Comunale veniva rinnovato il Cug per il periodo fino al 2024, che è composto come di seguito:

<b>PRESIDENTE</b>		Dott. Fernando Esposito
	<b>MEMBRI EFFETTIVI</b>	<b>MEMBRI SUPPLENTI</b>
<b>Rappresentanti dell'Amministrazione</b>	Dott.ssa Angela De Rosa	Luisa Torre
	arch. Vittorio Celentano	Alfonso Migliaro
	Ing. Rosa Fusco	Salvatore Franzese
	Guglielmo Frizzi	Dott.ssa Caterina Coppola
<b>Rappresentanti Organizzazioni Sindacali</b>	Dott. Biagio Minichini	Emanuele Castaldo
	Angela Raffaele	Angela Vastola
	Marco Castaldo	Ciro D'Acunzo
	Raffaele Marchesano	Teresa Freddo

**Visto** l'allegato piano delle azioni positive così come proposto dal Cug.

**Ritenuto** dover provvedere all'adozione, per il triennio 2022-2024, dell'allegato Piano delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.lgs. 196/2006, al fine di armonizzare le attività di questo Ente al perseguimento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

**Acquisito** il parere favorevole di regolarità tecnica, reso dal responsabile del Servizio AA.GG., e il parere contabile reso dal Responsabile del Servizio Finanziario a sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000.

Con voti unanimi, resi dai partecipanti in forma palese, dichiarandosi gli stessi favorevoli all'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, così come da lettura data dal Sindaco.

## **DELIBERA**

**Di approvare** la parte narrativa e per i motivi presupposti, l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, 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", predisposto dal Cug;

**Di stabilire che**, con successivo provvedimento, potranno essere individuate modalità di verifica e monitoraggio del Piano.

**Di demandare** al responsabile dell'ufficio Personale l'invio della presente deliberazione alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. per opportuna conoscenza e per quanto di competenza.

**Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a seguito di separata votazione, con voti unanimi, resi dai partecipanti in forma palese, ai sensi dell'art. 134, comma 4, Decreto Legge 18 agosto, 2000.

**Servizio Affari Generali**

**Il Responsabile**

**Dott. Biagio Minichini**



## COMUNE DI STRIANO

(Città Metropolitana di Napoli)

Via Sarno, n. 1 - 80040 Striano

C.F. 01226000634

P. I. 01254261215

CCP 22983803

Prot.13715 del 27.09.2021

### **PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PERIODO 2022/2024 – ai sensi dell'Art. 48 D.lgs. n. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA TRA UOMO E DONNA, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005 N. 246".**

La legge 10.4.1991, n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro", pressoché integralmente confluita nel D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ha rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, o, comunque, di tutela dei generi, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia a livello internazionale.

Le azioni positive costituiscono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure "speciali", in quanto appunto 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 fino a quando si continuerà a rilevare una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano, quindi, 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 nel mondo del lavoro e nei posti di vertice.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della L. n. 903/1997 alla parità sostanziale di cui alla sopradescritta normativa è stato caratterizzato, in particolare, dall'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile, dall'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile, dal mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile, dall'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo-donna.

La Direttiva 23/5/2007, avente a oggetto "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l'importanza del ruolo ricoperto dalle amministrazioni pubbliche nello svolgimento di attività positive e propositive per dare attuazione a tali principi.

L'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 n. 198, prevede che, ai sensi degli artt. 1, co. 1, lett. c), 7, co. 1, e 57, co. 1, del D.lgs. 30.3.2011, n. 165, i comuni predispongono piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, co. 2, lett. d), della L. n. 198/2006, a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Comune di Striano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende continuare ad armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne a ricevere lo 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.

Gli obblighi normativi come sopra espressi, saranno assolti dal Comune attraverso le seguenti azioni positive, già in corso di attuazione nell'ambito dell'organizzazione comunale e senza soluzione di continuità rispetto alle misure che hanno costituito oggetto dei Piani fin qui adottati:

Azione 1. (attuazione immediata) Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni. Il Comune pone in essere le attività necessarie a impedire che 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 e indiretta; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Azione 2. (attuazione entro l'anno) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità, promuovendo, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

Azione 3. (attuazione immediata) Redazione di bandi di concorso/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.

Azione 3.a) Garantire, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Azione 3.b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non sono previsti posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Azione 3.c) In sede di richiesta di designazioni inoltrate dal Comune a Enti esterni al fine della nomina in Commissioni, Comitati e altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, osservare le norme in tema di pari opportunità, tenendo conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

Azione 4. (attuazione immediata) Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, 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 predette esigenze con quelle formative/professionali, valorizzando attitudini e capacità personali.

Azione 5. (attuazione immediata) 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 a esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune nel frattempo maturate, anche al fine di mantenere le competenze a un livello costante.

Azione 6. (attuazione immediata) Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio. In presenza di particolari esigenze derivanti da documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Azione 7. (attuazione entro l'anno 2022) Istituzione, sul sito Web del Comune, sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri Contenuti, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

Azione 8. (attuazione immediata) Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azione 8.a) Affidare gli 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.

Azione 8.b) 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 9. -(entro fine anno 2022) monitoraggio dei risultati conseguiti a mezzo relazione dei responsabili di servizio. La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che sta lavorando per necessità di conseguire progressivamente una sostanziale parità di sessi.

L'organizzazione comunale ha visto, infatti, incrementare la presenza femminile per effetto delle più recenti assunzioni, ferma restando la necessità di ridurre il divario di genere e, comunque, di attivare, nella gestione del personale, strumenti per promuovere le reali pari opportunità come elemento significativo di rilevanza strategica.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta l'allegato quadro di raffronto tra la dotazione di uomini e donne lavoratrici, dalla quale emerge che, al 30.09.2021, su 33 dipendenti in servizio, solo 12 sono donne, escluso il segretario comunale.

#### **SITUAZIONE al 30.09.2021**

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Striano al 30.09.2021 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

TOTALE DIPENDENTI	UOMINI	DONNE
33	21	12
Segretario comunale		1
Totale	21	13

	Categoria giuridica	Posti coperti	M	F
<i>Servizio Affari Generali</i>	D1	2	2	
	C	4	1	3
	B3	2	2	
	B1	2	1	1
	A	2	2	
	<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

	Categoria giuridica	Posti coperti	M	F
<i>Servizio Economico e Finanziario</i>	D1	2		2
	C	3	1	2
	B3	0		
	B1	1	1	
	A	1	1	
	<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

	Categoria giuridica	Posti coperti	M	F
<i>Servizio Lavori Pubblici</i>	D1	1	1	
	C	2	2	
	B3	0		
	B1			
	A	3	3	
	<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
	Categoria giuridica	Posti coperti	M	F
<i>Polizia Municipale</i>	D1	0		
	C	5	2	3
	B3	0		
	B1	0		
	A	0		
	<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<i>Servizio LL.PP. E P.L.</i>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>

	Categoria giuridica	Posti coperti	M	F
<i>Servizio Urbanistica Ambiente e Territorio</i>	D1	1		1
	C	1	1	
	B3	1	1	
	B1			



	A	0		
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>Categoria</b>	<b>Posti coperti</b>	<b>M</b>	<b>F</b>
	D1	6	3	3
	C	15	7	8
	B3	3	3	0
	B1	3	2	1
	A	6	6	0
		<b>33</b>	<b>21</b>	<b>12</b>

Dall'analisi dei dati surriportati, emerge che la presenza femminile è ancora insufficiente rispetto alle prospettive di integrale superamento del divario di genere, anche se pur registrando una differenza di generi di poco superiore a due terzi, il gap è rilevante solo nelle categorie A e B, in particolare tra gli addetti alle manutenzioni, laddove sono presenti esclusivamente dipendenti di sesso maschile con il profilo professionale di operai, ma non nelle categorie C e D, dove la disparità è praticamente azzerata.

L'età dei dipendenti al 31.12.2021, in relazione alle fasce rispettivamente indicate, è la seguente:

<b>Età</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
65 ed oltre	2	0
60/64	5	1
55/59	3	
50/54	5	1
45/49	2	
40/44	1	1
35/39	1	1
30/34	1	8
25/29	1	
20/24	0	0
fino a 19 anni	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>21</b>	<b>12</b>

Le differenze di genere rilevate nella distribuzione riguardo alle fasce d'età conferma quanto riscontrato anche a livello nazionale, ovvero un sensibile innalzamento dell'età media dei dipendenti, in particolare nel pubblico impiego, anche a causa dei limiti al *turn over* e dell'irrigidimento della normativa in materia assunzionale, anche a seguito del Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – in cui sono individuati i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020, per cui più della metà dei dipendenti hanno superato i 50 anni di età, anche se va dato atto che 12 dipendenti su 33 totali (quasi il 40%) non superano i 39 anni di età.

È evidente che questo Ente dovrà continuare, gradualmente e compatibilmente con le possibilità offerte dalla legislazione in materia di assunzione di personale e dalla relativa disponibilità finanziaria, nel processo di

avvicendamento e di riequilibrio già iniziato nell'anno 2020 (con l'assunzione di n. 4 dipendenti di sesso femminile a fronte delle n. 7 totali), e nel 2021 (con l'assunzione di altra dipendente) attraverso le prescritte procedure. Quanto sopra trova riscontro anche nel raffronto del numero dei dipendenti di cat. C (8 donne e 7 uomini) di cat. D (3 donne e 3 uomini) nonché di quelli individuati quali titolari di p.o., dal quale emerge che tali posizioni sono per il 50% coperte da donne, come segue:

	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>
<b>Titolari di P.O.</b>	Servizio AA.GG.	
	Servizio LL.PP. -P.L.	Servizio Econ. E Fin.
		Servizio Urbanistica
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Alle suddette posizioni ricoperte da personale di genere femminile, si aggiunge la presenza del segretario comunale che, ormai da anni, presso questo Comune, è un ruolo ricoperto da donne.

Si dà atto, in conclusione, che non sussiste una specifica violazione dell'art. 48, co. 1, del D.lgs. 11.04.2006, n. 198, e ss.mm.ii., ferma restando la necessità di continuare a porre in essere idonee attività per addivenire a un graduale riequilibrio della presenza femminile, a fronte di un divario fra generi ancora significativo dal punto di vista numerico ma che, in realtà, avuto riguardo alla qualità di profili professionali e agli incarichi di responsabilità, vede sensibilmente ridotta la disuguaglianza numerica in favore del genere femminile.

Il Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.

Esso sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, **sezione Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti**, dandone comunicazione ai dipendenti e alle dipendenti.

Nel periodo di vigenza del presente Piano, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza annuale, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

**IL CUG in persona del Presidente e dei membri effettivi**

*[Firma]*  
*[Firma]*  
 Angelo De Rose  
 Angelo Raffaele  
 Rose Giorgio  
*[Firma]*  
 Giorgio Costantini  
*[Firma]*  
 Giuseppe Lillo



## COMUNE DI STRIANO

Parere Tecnico Responsabile del Procedimento  
per la Proposta di Delibera N° 00107/2021 del 28/09/2021.

Avente oggetto:

**Approvazione Piano Azioni Positive (P.A.P.) periodo 2022/2024 – Art. 48 del 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.**

---

Il Dirigente del Settore STRIANO\_SETTORE\_AFFARI\_GENERALI esprime parere: Favorevole

Parere espresso ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, DLgs. 267/2000

STRIANO, 28/09/2021

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito istituzionale per il periodo della pubblicazione.*



## COMUNE DI STRIANO

Parere di regolarita' contabile  
per la Proposta di Delibera N° 00107/2021 del 28/09/2021.

Avente oggetto:

**Approvazione Piano Azioni Positive (P.A.P.) periodo 2022/2024 – Art. 48 del 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.**

---

Il Dirigente del Settore Finanziario esprime parere: Favorevole

Parere espresso ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, DLgs. 267/2000

STRIANO, 28/09/2021

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito istituzionale per il periodo della pubblicazione.*

Letto, confermato e sottoscritto.

Del che si è redatto il presente verbale a cura del Segretario Comunale ANNA MARIA MONTUORI che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

---

Sindaco  
ANTONIO DEL GIUDICE

Segretario Comunale  
ANNA MARIA MONTUORI

---

### ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del d.lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Striano, 29/09/2021

---

### ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:

- E' divenuta esecutiva il giorno 29/09/2021, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000)

Segretario Comunale  
ANNA MARIA MONTUORI

---

### ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il Sottoscritto .....

in qualita' di .....

attesta che la presente copia cartacea della Deliberazione n° DEL 00094/2021 e' conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs N° 82/2005.

Striano, li \_\_\_\_\_

Firma e Timbro dell'Ufficio

N.B. Da compilare a cura del Soggetto Autorizzato.