



**Comune di Atrani**  
borgo della costiera amalfitana

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2015/2017

### Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991, ora confluita nel D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246, 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 2015/2017.

L'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede, infatti:

*"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 ....omissis... 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."*

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:



*Patrimonio dell'umanità. Da sempre*  
Cap 84010 – Tel. 089871185 – Fax 089871484  
[www.comune.atrani.sa.it](http://www.comune.atrani.sa.it) – [protocollo@comune.atrani.sa.it](mailto:protocollo@comune.atrani.sa.it)



L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 30/09/2015, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Profilo	categoria	N. dipendenti		Uomini	Donne
<b>Professionale</b>					
<u>Segretario Comunale</u>					1
<b>Area Amministrativa</b>					
Istruttore Direttivo	D	Segretario Comunale			1
Assistente sociale	D	1	part time		1
Istruttore Amministrativo	C	2	1 part time	2	
<b>Area Finanziaria</b>					
Istruttore Direttivo	D	1			1
<b>Area Tecnica</b>					
Istruttore Direttivo	D	Art. 110, comma 2		1	
Istruttore Geometra	C	vacante	Part time		
<b>Area Vigilanza</b>					
Istruttore Direttivo	D	In convenzione		1	
Agenti di polizia municipale	C	2		2	

**Totale donne presenti nell'ente: 3**

**Totale uomini presenti nell'ente: 6**

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi/posizioni organizzative (cat. D), ovvero i "Responsabili di Area" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i., la situazione organica è così rappresentata:

**Donne 2**

**Uomini 2**

Si dà quindi atto che vi è equilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006.

#### **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;
- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### **AZIONI POSITIVE:**



*Patrimonio dell'umanità. Da sempre*  
 Cap 84010 – Tel. 089871185 – Fax 089871484  
 www.comune.atrani.sa.it – protocollo@comune.atrani.sa.it



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

#### ACQUISIZIONE DI PERSONALE:

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

#### CORSI SEMINARI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO:

- 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;

#### RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI O DA LUNGHI PERIODI DI ASSENZA:

- 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'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;

#### BANCA DELLE ORE:

- 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 Atrani sezione "Amministrazione Trasparente" ed inviato via pec a tutti i dipendenti.

