

**AZIENDA CONSORTILE DEI SERVIZI SOCIALI A.C.C.C Ambito N19**

Sede Legale Piazza Municipio n°1 – 80021 Afragola (Na)

REGIONE CAMPANIA - C.F. 09561061210

PEC: [aziendaconsortileaccc@pec.it](mailto:aziendaconsortileaccc@pec.it)

Email: [aziendaconsortileaccc@gmail.com](mailto:aziendaconsortileaccc@gmail.com)

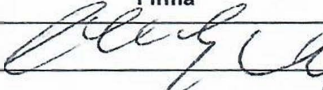
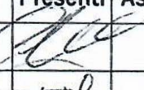
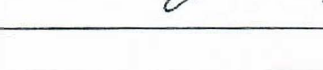
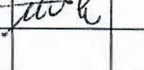
**Delibera Consiglio D'Amministrazione**

**N. 3 del 12.03.2021**

**OGGETTO:**

**APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023. AI SENSI DELL'ART.48 DEL D.LGS. N.198/06.**

L'anno duemila ventuno, il giorno dodici, del mese di Marzo, alle ore 12:15 , nella sede del Comune di Afragola, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i Signori consiglieri:

N.	Cognome e Nome	Presenti	Assenti	N.	Firma	Presenti	Assenti
1	Claudio Grillo	X		1			
2	Michele Emiliano	X		2			
3	Giuseppe Cirillo		X	3			

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 -2023. AI SENSI DELL'ART.48 DEL D.LGS. N.198/06.**

## **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

### **Premesso**

\_ che con Deliberazioni di C.C. dei Comuni di Afragola (n. 73 del 29.11.2019), Cardito (n.77 del 13.12.2019) e Crispano (n. 25 del 30.12.2019) e con Deliberazione di C.S. del Comune di Caivano n. 9 del 01.06.2020, che qui si intendono integralmente riportate, si è proceduto all'approvazione degli schemi di convenzione, statuto e atto costitutivo dell'Azienda Consortile dei Servizi Sociali A.C.C.C.;

\_ che in data 30.07.2020 si è proceduto, con atto repertorio n. 1650, raccolta n. 1098 innanzi al notaio Francesca Piccirella, notaio iscritta al ruolo dei distretti riuniti di Napoli, Torre Annunziata e Nola, residente in Cardito (NA) con studio alla via Murillo De Petti n. 8, alla costituzione, in virtù del combinato disposto degli artt. 31 e 30 del Dlgs. N. 267/00, secondo le norme dell'articolo 114 del medesimo TUEL, fra i Comuni di Afragola, Caivano, Cardito e Crispano, di un'Azienda Consortile denominata "A.C.C.C. (ASSISTENZA COMUNIONE COESIONE COLLEGIALITA')"- Azienda Territoriale per i servizi alla persona (in seguito per brevità denominata Azienda) per l'erogazione di servizi e prestazioni socio-assistenziali, socio-sanitarie integrate, culturali, scolastiche, educative e per l'infanzia, servizi farmaceutici, e più in generale, per la gestione integrata dei servizi alla persona;

\_ che con decreto sindacale n. 227 del 02.12.2020, così come integrato con decreto sindacale n. 235 del 07.12.2020, è stato conferito alla Dott. Alessandra Iroso incarico ad interim di Direttore Generale dell'Azienda, per la durata di mesi 6 prorogabile per lo stesso periodo, ovvero nelle more delle procedure selettive per il reclutamento di idonea figura esterna cui attribuire le funzioni di Direttore Generale della Azienda Consortile per la gestione dei Servizi alla persona ai sensi dell'art. 36 comma 1 dello Statuto;

**Dato atto** che il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della L. 28 novembre 2005, n.246", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n.196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e dalla Legge 10 aprile 1991, n.125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro;

**Considerato** che, in ossequio alla normativa di cui al Decreto Legislativo n.198/2006, 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 e d' attuare i Piani di Azioni Positive;

### **Richiamati:**

- La legge n.125/1991, "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro", modificata dal D. Lgs. n. 196/2000 che prevede che le P.A. predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;
- l'art.57 del D.Lg.vo n.165/2001, ove si indicano misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;



- 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** il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023, predisposto dagli uffici e ritenuto meritevole di approvazione;

**Richiamati:**

- il D.Lgs.n.267/2000;
- lo Statuto consortile;

**Con voti unanimi favorevoli, resi nei modi e forme di legge**

**DELIBERA**

- \_ di considerare la premessa parte integrante e qui integralmente riportata;
- \_ di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/06, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
- \_ di dare atto che il presente Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- \_ di demandare al Direttore Generale gli atti necessari e conseguenti la presente deliberazione, ivi inclusa la comunicazione del Piano a tutto il personale in servizio;
- \_ di pubblicare il presente provvedimento all'Albo pretorio online contenuto sul sito istituzionale del Consorzio;
- \_ di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL;

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA  
(Dott.ssa Alessandra Iroso)

FAVOREVOLE

SFAVOREVOLE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE  
(Dott.ssa Alessandra Iroso)

FAVOREVOLE

SFAVOREVOLE




AZIENDA CONSORTILE DEI SERVIZI SOCIALI A.C.C.C Ambito N19  
Sede Legale Piazza Municipio n°1 – 80021 Afragola (Na)  
REGIONE CAMPANIA  
C.F. 09561061210  
PEC: [aziendaconsortileaccc@pec.it](mailto:aziendaconsortileaccc@pec.it)  
Email: [aziendaconsortileaccc@gmail.com](mailto:aziendaconsortileaccc@gmail.com)

---

*PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2021 – 2023*

---

*ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28.11.2005, n. 246" e ss.mm.ii.*



## PREMESSA

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

La Direttiva Ministeriale 23 maggio 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", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dall'indicata normativa, 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.

L'Azienda Consortile dei Servizi Sociali A.C.C.C, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, L'Azienda Consortile dei Servizi Sociali A.C.C.C ha individuato e disposto quanto segue.

Il presente Piano delle azioni positive, relativo al triennio 2021-2023, nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 125/1991 s.m.i. (decreti legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 196/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne nel lavoro, contiene l'analisi delle misure, denominate azioni positive, che quest'Azienda intende adottare al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Le azioni positive sono misure *temporanee speciali* che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità fra uomini e donne. Sono misure "*speciali*" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "*temporanee*" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. condizioni di parità e di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
2. uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere.

## L'ORGANICO DEL CONSORZIO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:



CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
A	0	0	0
B	0	0	0
C	0	0	0
D	0	0	0
TOTALE	0	0	0

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.

### AZIONI POSITIVE DEL PIANO

L'Azienda Consortile dei Servizi Sociali A.C.C.C., nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 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;
- c) salvaguardia del principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Azienda si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

#### OBIETTIVO 1 – COSTITUZIONE DEL CUG

L'Ente si propone di avviare e completare la costituzione del Comitato Unico di Garanzia con specifico riguardo ai temi del benessere organizzativo ed individuale.

Si propone di formare i componenti e di supportare l'attività del CUG attraverso la fornitura, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso.

#### OBIETTIVO 2 - ASSUNZIONI

L'Azienda Consortile dei Servizi Sociali A.C.C.C. si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Consorzio si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, L'Azienda Consortile dei Servizi Sociali A.C.C.C. valorizza attitudini e capacità personali, nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.



### OBIETTIVO 3 – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

L'Azienda Consortile dei Servizi Sociali A.C.C.C. favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione."

Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Azienda Consortile dei Servizi Sociali A.C.C.C. si impegna di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari.

#### *Part time.*

Le percentuali di posti disponibili nell'ambito del part time sono calcolate come previsto dal CCNL. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part time inoltrate dai dipendenti.

#### *Flessibilità di orario, permessi, aspettative, congedi.*

Favorire anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare la capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita nel rispetto degli orari di apertura degli sportelli destinati al pubblico se coincidenti con l'ingresso.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

### OBIETTIVO 4 – FORMAZIONE

L'obiettivo primario è di Garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale senza discriminazione di genere.

In particolare, i piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

### OBIETTIVO 5 – BENESSERE LAVORATIVO

Valorizzare il benessere organizzativo ed il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili. L'Azienda Consortile dei Servizi Sociali A.C.C.C. si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto

di lavoro, determinate, a titolo esemplificativo, da pressioni o molestie sessuali; casi di mobbing e/o discriminazioni.

Il Consorzio si impegna, altresì, a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

#### **OBIETTIVO 6 – ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE**

Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità anche mediante l'istituzione nel sito web del Comune di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2021/2023.

Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente, sul sito internet, nella sezione "Amministrazione Trasparente" e reso disponibile per il personale dipendente.

