



**COMUNE SERINO**  
(PROVINCIA AVELLINO)

---

Prot. n. 4119

Serino li 06/05/2026

**Alla Consigliera  
Delle Pari Opportunità  
della Provincia di Avellino**

Oggetto: Piano Triennale delle azioni positive del Comune di Serino 2026 / 2028 – Richiesta parere.

In riferimento all'oggetto in uno alla presente si trasmette il Piano Triennale delle azioni positive del Comune di Serino 2026-2028.

Distinti saluti.

La Responsabile  
Sig.ra Marina Rocco





**COMUNE DI SERINO**  
**(Provincia di Avellino)**

**PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE  
DEL COMUNE DI SERINO 2026-2028**

Approvato con Deliberazione di Giunta n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## **PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" impone ai Comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne. L'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e la direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne", precisa ulteriormente quali siano queste misure, specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire:

- la cultura organizzativa;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione;
- l'organizzazione del lavoro.

L'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" inoltre "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive. L'art. 57, comma 1, del medesimo testo legislativo, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug).

Una disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. 28, comma 1, del D.lgs n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro."

Il D.Lgs. 150/2009, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nel l'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

## **IL CONTESTO DEL COMUNE DI SERINO**

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio e la seguente

	operatori	operatori esperti	istruttori	Funzionari E.Q.	
Uomini	4	1	6	0	11
Donne	2	2	2	3	9

Totale lavoratori: 20

Totale donne: 9

Totale uomini: 11

### **ARTICOLO 1 - OBIETTIVI**

Il Comune di Serino, nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali, comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In quest'ottica gli OBIETTIVI che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia;
3. Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
4. Facilitare forme di flessibilità orario finalizzato al superamento di specifiche situazioni di disagio;
5. Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo;
6. Programmazione attività ulteriori;
7. Attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della non violenza.

### **ARTICOLO 2**

#### **AMBITO DI AZIONE: Ambiente di lavoro - OBIETTIVO 1**

Il Comune di Serino si impegna affinché non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da fattori discriminanti o vessatori quali, ad esempio, pressioni o molestie sessuali, mobbing, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni.

### **ARTICOLO 3 - AMBITO DI AZIONE: Assunzioni - OBIETTIVO 2**

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato uomo e una donna, l'eventuale scelta deve essere opportunamente giustificata.

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

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità professionali.

### **ARTICOLO 4 - AMBITO DI AZIONE: Formazione - OBIETTIVO 3**

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del

lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l' eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

Sara data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o di paternità o assenza prolungata per esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, con l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### **ARTICOLO 5 - AMBITO DI AZIONE: Conciliazione e flessibilità oraria - OBIETTIVO 4**

L'Ente si impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione della persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part time e la flessibilità dell'orario.

- a) *Disciplina del part time*: il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part time inoltrate dai dipendenti;
- b) *Flessibilità dell'orario, permessi, aspettative congedi*:  
L'Ente promuove pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di svantaggio o difficoltà al fine di trovare soluzioni che permettano di conciliare al meglio la vita professionale e quella familiare;
  - Il Comune intende 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 dimostrando sensibilità a particolari necessità di tipo familiare o personale dei dipendenti, da valutarsi e favorire nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti;
  - Il Segretario Comunale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche e, più in generale, assicurando l'aggiornamento e la consultazione della normativa vigente.

#### **ARTICOLO 6 - AMBITO DI AZIONE: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale - Obiettivo 5**

L'Ente si impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro con particolare riferimento al documento di valutazione dei rischi.

#### **ARTICOLO 7 - AMBITO DI AZIONE: Programmazione attività ulteriori - Obiettivo 6**

L'Ente si impegna a riservare una apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, completo di riferimenti normativi, provvedimenti di attuazione, regolamento di funzionamento, descrizione delle attività. La tenuta e l'aggiornamento di detta sezione sono a carico del Presidente del CUG.

#### **ARTICOLO 8 - Promozione della cultura della non violenza - Obiettivo 7**

Il Comune di Serino si impegna a svolgere iniziative volte a la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile quale destinataria privilegiata e demandando ai Servizi Socio-Scolastici l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Ente all'uopo designati.

#### **ARTICOLO 9 - Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2024-2026. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturali di taluni interventi, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

**ARTICOLO 10 - Le risorse dedicate**

Per dare corso a quanto stabilito nel presente piano, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

**ARTICOLO 11- Durata**

Il presente Piano ha durata triennale a far data dalla sua pubblicazione all'albo pretorio on line dell'Ente e in "Amministrazione trasparente".

Nel periodo di vigenza, possono essere raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni a problemi riscontrati dal personale di pendente, in modo tale da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato e condiviso aggiornamento.