



COMUNE DI CAMPOTOSTO

Provincia di L'Aquila

- Tel. 0862 900142 - Fax 0862/900320

e.m ail: protocollo@pec.comune.campotosto.aq.it-anagrafe_campotosto@virgilio.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE Numero 44 del 21/07/2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO
2023/2025 DI CUI AL D.LGS.VO N.198/2006.**

L'anno duemilaventitrè il giorno ventuno del mese di Luglio alle ore 12:15, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

<input type="checkbox"/>	Dott. Ercole Di Girolami	Sindaco	P
<input type="checkbox"/>	Gaetana D'Alessio	Vice-Sindaco	A
<input type="checkbox"/>	Rosa Maria Di Marco	Assessore	P

ne risultano presenti n.02 e assenti n.01

Ha partecipato alla seduta il Segretario Comunale **Dott. Basilio Pertosa**, in collegamento telematico.

Il Presidente Dott. Ercole Di Girolami in qualità di Sindaco ha dichiarato aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso i loro pareri:

[x] il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica.

[x] il Responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile.

Vista la proposta di deliberazione;

PREMESSO che, in ossequio alla normativa di cui al D.lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246” viene stabilito che le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

PRECISATO che la Direttiva del 23/05/2007 “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, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021 redatto ai sensi dell'art.48 Dlgs. N. 198/2006 e allegato alla presente ed i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

VISTO il d.lgs. del 18/08/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

VISTA la legge 28/12/2001 n. 448;

VISTO il d.lgs. del 01/04/2006 n. 198;

Con votazione unanime

Considerate le premesse parte integrante e sostanziale del deliberato;

DELIBERA

1. -di approvare con la presente, l'allegato “Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 recante Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge del 28/11/2005 n. 246;
2. -di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica, monitoraggio del Piano anche a riscontro di eventuali indicazioni che potranno essere fornite dalla consigliera di Parità;

3. -di inviare copia del presente atto alla Consiglieria di Parità della Provincia di L'Aquila per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
4. -di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 01/04/2000.
5. -di rendere il presente atto deliberativo, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del d.lgs. n. 267/2000.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 44 DEL 21.07.2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025
DI CUI AL D.LGS.VO N.198/2006.**

PREMESSO che, in ossequio alla normativa di cui al D.lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246” viene stabilito che le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive;

PRECISATO che la Direttiva del 23/05/2007 “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, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021 redatto ai sensi dell'art.48 Dlgs. N. 198/2006 e allegato alla presente ed i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

VISTO il d.lgs. del 18/08/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

VISTA la legge 28/12/2001 n. 448;

VISTO il d.lgs. del 01/04/2006 n. 198;

SI PROPONE DI DELIBERARE

-la narrativa è parte integrante della presente.

-di approvare con la presente, l'allegato “Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025, redatto ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006 recante Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge del 28/11/2005 n. 246;

-di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica, monitoraggio del Piano anche a riscontro di eventuali indicazioni che potranno essere fornite dalla consigliera di Parità;

-di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di L'Aquila per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;

-di incaricare l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 01/04/2000.

-di rendere l'atto che scaturirà dalla presente proposta di deliberazione, con separata votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del d.lgs. n. 267/2000.



Area Amministrativa

Per quanto di competenza si esprime parere favorevole.



Area Finanziaria

Per quanto di competenza si esprime parere favorevole.

Il Responsabile
Rag. Armando Marzi

Area Tecnica

Per quanto di competenza si esprime parere favorevole.

Il Responsabile
Dott. Ing. Luca Pantanella



PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023/2025.

Il Piano triennale di azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge vuole porsi nel contesto del Comune di Campotosto come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti tra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze. La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più importante di intervento. Azioni positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

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 tra 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.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia di 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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre la Direttiva del 23.05.2007 del Ministro per la Riforma e Innovazioni della P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per

attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'Ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione Comunale, in modo da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

Situazione attuale:

Alla data del 31/12/2021

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 lavoratrici:

donne N.0

uomini N. 4

N. 01 donna assunta ai sensi art. 92 del TUEL, istruttore amministrativo-contabile;

n. 04 personale a tempo determinato assunto a causa sisma 2016/2017 ai sensi dell'art. 50 bis D.L. 189/2016 (N. 03 donne e n. 01 uomo);

Situazione percentuale di lavoratrici e lavoratori a tempo indeterminato è la seguente:

Donne 0 %

Uomini 100 %

Per quanto concerne il personale a tempo determinato la percentuale risulta essere:

Donne 80%

Uomini 20%

Si dà atto, pertanto, che sussiste, per quanto concerne il tempo indeterminato, un divario fra generi supera i due terzi e occorrerebbe favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art.48,

comma 1 del dlgs 11.04.2006,n.198.

Obiettivi ed azioni positive

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune di Campotosto intende favorire l'adozione di misure che garantiscano le effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione che offrano possibilità di crescita e di aggiornamento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità anche attraverso l'attribuzione di incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Formazione

Il Comune di Campotosto favorisce la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

Flessibilità di orario-permessi-aspettative-congedi

Nel Comune di Campotosto è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all'uscita a fine turno.

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'amministrazione comunale e richieste dei dipendenti.

Disciplina del Part Time

Il Comune di Campotosto compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

Bandi di selezione del personale

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale, sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

Progressione della carriera orizzontale e verticale

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale.

Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. In attesa della nomina della nomina del Comitato di Garanzia di cui all'art 57 del dlgs 31.03.2001 n.165, come modificato dall'art.21 della legge 04.11.2010, n.183, il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla RSU aziendale e alle Organizzazioni sindacali di categoria.

Il Piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate dall'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità.

Il Piano è pubblicato all'albo pretorio dell'Ente, sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti nonché le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

ILSINDACO
Dott. Ercole Di Girolami
IL SINDACO
Dott. Ercole Di Girolami Ercole
Provincia L'Aquila

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Basilio Pertosa
(firmato digitalmente)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che della presente deliberazione

[] E' affissa all'Albo Pretorio Comunale n. 400 del 10 NOV. 2023 in data odierna per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124 comma 1 D.L.vo 18/08/2000 n°267 ed è trasmessa contestualmente all'affissione, con elenco n. 5385 in data 10 NOV. 2023, ai Capigruppo Consiliari (art. 127 del D.Leg.vo 18/08/2000 n.267);

Dalla Residenza Comunale, li 10 NOV. 2023

IL RESPONSABILE

Dott. Ing. Luca Pantanella



Il sottoscritto, visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 21 LUG. 2023
[] dopo il decimo giorno della pubblicazione (art. 134 comma 3 D.L.vo 18/08/2000 n.267)
[X] a seguito della dichiarata immediata esecutività (art. 134 comma 4 del D.L.vo 267/2000);

Dalla Residenza Comunale, li 21 LUG. 2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Basilio Pertosa

(firmato digitalmente)