



# COMUNE DI ARSITA

PROVINCIA DI TERAMO

Viale San Francesco, 35 64031 ARSITA (TE) C.F./P.I. 00139560676

C.C.P. 11685641 - tel. 0861/995525-995579 fax 0861/995039

Servizi web: [www.comune.arsita.te.it](http://www.comune.arsita.te.it)

\*\*\*\*\*

## Deliberazione della Giunta Comunale

Seduta del 18-12-24 Numero 61

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027 AI SENSI DEL D. LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA", A NORMA DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246 (Sottosezione PIAO).**

L'anno duemilaventiquattro, il giorno diciotto del mese di dicembre alle ore 14:00, in seguito a convocazione disposta nei modi e forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale, presso la sede del Comune.

Sono presenti i Signori:

Nominativo	Carica	Pres. / Ass.
CACCIATORE CATIUSCIA	SINDACO	Presente
CACCIATORE AMEDEO	VICESINDACO	Presente
LIBERATI GIANLUCA	ASSESSORE	Presente

presenti n. 3 assenti n. 0.

Partecipa, con funzioni referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, c. 4 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000) il Vicesegretario Comunale VIOLA DOTT. MASSIMO. Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra CACCIATORE CATIUSCIA, nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare ed assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

### LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e degli art. 5 e 6 del vigente Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni, hanno espresso parere favorevole:

- Il Responsabile del Servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- Il Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

PREMESSO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 19.10.2001, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive previsto dall'art. 7 del D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196;

VISTO 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" che 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 della Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";

DATO atto che in ossequio alla suddetta normativa di cui al Decreto Legislativo n. 198/2006 ed in particolare dell'art. 48, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ed in ogni settore rimuovendo gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità;

VISTO l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. 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;

RICHIAMATA 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 2024/2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 in data 23.12.2023;

VISTO l'allegato Piano di Azioni Positive per il triennio 2025/2027 ex art. 48 D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000;

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

CON voti unanimi favorevoli resi nelle forme e nei modi di legge;

## **DELIBERA**

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e di seguito si intendono integralmente richiamate costituendone motivazione, anche al fine di cui all'art. 3 della legge 07.08.1990, n. 241;

2. Di approvare il Piano Triennale 2025/2027 delle Azioni Positive redatto ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, dando atto che il medesimo verrà inserito nel predisponendo PIAO 2025/2027, SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, Sottosezione 2.3.5. – Piano delle azioni positive;
3. Di comunicare la presente a tutti i responsabili di area, affinché lo rendano noto al restante personale dipendente, anche attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale del Comune di Arsita;
4. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Consiglieria di Parità.

***Con separata votazione unanime il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.***

## **PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025/2027 EX ART. 48 D. LGS. N. 198/2006 “CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA”**

(PIAO 2025/2027, SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE, Sottosezione 2.3.5. – Piano delle azioni positive)

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”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 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”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che 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 da tale 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.

Il Comune di Arsita, 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, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto

### **Analisi dati del Personale**

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

#### **ANALISI DEL PERSONALE AL 31.12.2024**

Al 31.12.2024 la situazione del personale dipendente effettivamente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

Dipendenti Comune di Arsita	n.	3
Uomini	n.	2
Donne	n.	1

Dipendenti di altre	n.	3
---------------------	----	---

amministrazioni		
Uomini	n.	-
Donne	n.	3

così suddivisi per Area :

Area	Personale assegnato (n.)	Categoria / profilo professionale		Genere
Amministrativa-Demografici	1	1 D (funzionario)	-	Donna
	1	-	1 C (Istruttore)	Uomo
Finanziaria e Affari Generali	1	1 D (funzionario)	-	Uomo
Tecnico-Manutentiva	2(*)	2 D (funzionario)	-	Donna
Vigilanza	1(*)	-	1 C (Istruttore)	Donna
<b>Totali</b>	<b>6</b>	<b>4 D</b>	<b>2 C</b>	

Di cui: *n. 3 (\*) dipendenti a tempo pieno ed indeterminato di altre amministrazioni comunali impiegato temporaneamente e a tempo ridotto (6, 8 e 9 ore a settimana) nell'amministrazione comunale di Arsita per esigenze straordinarie.*

Dal 01.07.2022 la sede di Segreteria Comunale di Arsita, a seguito del pensionamento del segretario comunale titolare, è vacante e le relative funzioni sono svolte temporaneamente dal vicesegretario autorizzato dalla Prefettura UTG di L'Aquila:

n.	<b>Vertice Amministrativo</b>	Uomini	Donne
	Segretario Comunale	-	-
1	Vice Segretario Comunale	1	-

Dipendenti nominati Responsabili titolari di posizione organizzativa cui sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs. N. 267/2000:

n.	<b>Posizioni organizzative</b>	Uomini	Donne
1.	Amministrativa-Demografici	-	1
2.	Finanziaria e Affari Generali	1	-
3.	Tecnico-Manutentiva	-	1
4.	Vigilanza	-	-
	<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Si prende atto che nel Piano delle azioni positive occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006, anche se, al momento, non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

#### **Analisi dati Organi elettivi (Elezioni amministrative 8-9 giugno 2024):**

n.	<b>Giunta</b>	Uomini	Donne
1.	<b>Sindaco</b>	-	1
2.	<b>Vice Sindaco</b>	1	-

3.	<b>Assessore</b>	1	-
Totali		2	1

n.	Consiglio	Uomini	Donne
1.	<b>Sindaco</b>	-	1
2.	<b>Pres. Consiglio</b>	1	-
3.	<b>Vice Pres. Consiglio</b>	-	1
4.	<b>Consigliere</b>	1	-
5.	<b>Consigliere</b>	1	-
6.	<b>Consigliere</b>	1	-
7.	<b>Consigliere</b>	1	-
8.	<b>Consigliere</b>	-	1
9.	<b>Consigliere</b>	1	-
10.	<b>Consigliere</b>	1	-
11.	<b>Consigliere</b>	1	-
Totali		8	3

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

**Obiettivo 1.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, dando atto che non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

**Obiettivo 2.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

**Obiettivo 3.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**Obiettivo 4.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

**Obiettivo 5.** Promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

#### **AZIONI POSITIVE:**

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

Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile.

In sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.

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.

Verificare che i criteri per le progressioni di carriera (orizzontali e verticali) non siano da ostacolo alle pari opportunità tra donne e uomini.

Costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 come introdotto dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183.

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.

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 Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minorai e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodo di tempi limitati, come già sperimentato in passato.

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Molestie sessuali: il Comune s'impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

Promuovere iniziative ed eventi atti a sensibilizzare la popolazione al tema delle pari opportunità attraverso:

- una capillare comunicazione e diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- promozione ed organizzazione di convegni, seminari, esposizioni documentarie, proiezioni cinematografiche;
- promozione di incontri con gli alunni delle scuole elementari e medie che consentano la divulgazione, nelle nuove generazioni, di atteggiamenti rispettosi dell'identità di genere e la sensibilizzazione contro la violenza in genere;
- proseguimento ed intensificazione della collaborazione con la ASL di Teramo per l'esecuzione gratuita sul territorio di esami per la prevenzione delle patologie femminili maggiormente diffuse;
- altre iniziative potranno essere realizzate su richiesta e in accordo con le RSU o con la Consigliera di parità.

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Arsita negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti.

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

.....  
**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Il Responsabile del Servizio interessato attesta, ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis*, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 5 del *Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni*, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare.

**PARERE:** REGOLARITA` TECNICA del 18-12-2024: Favorevole

Il Responsabile del Servizio interessato  
f.to VIOLA DOTT. MASSIMO

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

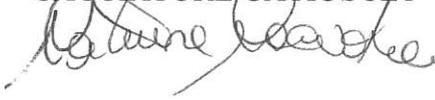
Il Responsabile del Servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis*, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 6 del *Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni*, comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, rilascia:

**PARERE:** REGOLARITA' CONTABILE del 18-12-2024: Favorevole  
Il Responsabile del Servizio Finanziario  
f.to VIOLA DOTT. MASSIMO

.....

Il presente verbale, viene letto, approvato e sottoscritto.

Il SINDACO  
CAGGIATORE CATIUSCIA



Il Vicesegretario Comunale  
VIOLA DOTT. MASSIMO



---

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale;

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune – [www.comune.arsita.te.it](http://www.comune.arsita.te.it) – Albo Pretorio On Line, accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18.06.2009, n. 69) ed è stata compresa nell'elenco, in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. n. 267/2000).

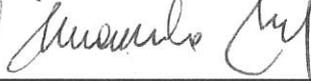
Arsita, li 19 DIC 2024

n. 610



IL VICE RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(Dott. Massimo VIOLA)



---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000).

Arsita, li



Il Responsabile del servizio

---