



COMUNE DI TOLLO PROVINCIA DI CHIETI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 83 DEL 05/12/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027 -
D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"

L'anno duemilaventiquattro, addì cinque, del mese di Dicembre alle ore 19:15, si è riunita presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Dott. RADICA ANGELO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	RADICA ANGELO	SI
ASSESSORE	D'INCECCO AMALIA	SI
ASSESSORE	PUCA GIADA	SI
ASSESSORE	CAVUTO GIUSTINO	SI
VICE SINDACO	DI PAOLO DOMENICO	SI

Presenti n° 5 Assenti n° 0

Partecipa il Segretario Comunale ISCERI RAFFAELA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la Presidenza il Sindaco Dott. RADICA ANGELO, il quale, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, il quale stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettano e attuano i Piani di Azioni Positive;

PRECISATO che la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero 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 2025-2027, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

RAVVISATA la necessità di procedere alla sua approvazione;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;

VISTA la L. 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTO il D.Lgs. 1 aprile 2006, n. 198;

Con voto unanime

DELIBERA

1) di approvare l’allegato “Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027” redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”;

2) di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica e monitoraggio anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Consigliera di Parità della Provincia di Chieti;

3) di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Chieti 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 C.C.N.L. del 1 maggio 2000.

Successivamente, in considerazione dell’urgenza, con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese per alzata di mano

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 589 del 28/11/2024 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato dal Responsabile del Servizio Dott. RADICA ANGELO in data 28/11/2024

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco

Dott. RADICA ANGELO

Il Segretario Comunale

ISCERI RAFFAELA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 705

Il 06/12/2024 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta N.ro 83 del 05/12/2024 con oggetto: **APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027 - D.LGS. N. 198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"**

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Nota di pubblicazione firmata da CICCOTELLI MELBA il 06/12/2024.

PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

Periodo 2025-2027 in base all'art. 48 D.Lgs. 198/2006

“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale. Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che parteciperà, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità per uomo-donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 “Misure per attuare la 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 una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede “ che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001, ovvero, in mancanza, le organizzazioni sindacali nell'ambito del comparto e dell'area di interesse....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, tra 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 nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi....Omissis..... i Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)”

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- Azione 1.b) In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed 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.
- Azione 2. Redazione dei bandi di concorso/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.
- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di 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 sopra con quelle formative/professionali;

- Azione 4. Favorire il reinserimento operativo 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 le eventuali lacune.

- Azione 5. 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, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie, per periodi di tempo limitati.

- Azione 6. Istituzione, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

OBIETTIVI

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità.

- Obiettivo 2. Promuovere, anche in sinergia con gli altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

- Obiettivo 3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

- Obiettivo 4. Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

- Obiettivo 5. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione di tempi di vita e di lavoro.

- Obiettivo 6. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del Piano: triennale, a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti e per tutti i dipendenti sulla rete del Comune.

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