



COMUNE DI SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA
(Provincia di Teramo)

Tel. 0861/846511 – Fax 0861/840203 – Part. IVA:00196900674
e-mail:info@comune.santegidioallavibrata.te.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del 23/02/2023

Verbale numero 12

COPIA

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO
2023/2025**

L'anno duemilaventitre il giorno ventitre del mese di febbraio alle ore 12.40, nella solita sala delle adunanze del Comune, previa convocazione, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

| | |
|-----------------------------|---------------------|
| ROMANDINI ELICIO | Sindaco |
| CAMPANELLI NAZZARENO | Vice Sindaco |
| BONVETTI VERONICA | Assessore |

ne risultano presenti n. 3

Il Presidente, constatata la regolarità della seduta, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sulla proposta di cui all'oggetto sopraindicato.

Assiste il Segretario comunale de VIRGILIO Dott.ssa NATALIA MARIA CARMELA incaricato della redazione del verbale.

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione di che trattasi;

Espressi ai sensi e per gli effetti di cui all'art.49 del T.U.E.L. D. Lgs. 18 agosto 2000 n.267 che vengono inseriti nella presente deliberazione.

| | |
|---------------------------|----------|
| Immediatamente eseguibile | S |
| Soggetta a ratifica | N |

Richiamato il Decreto Legislativo n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n.246", che detta disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico-sociali, economici, civili e politici;

Visti, in particolare, gli articoli del Decreto Legislativo n.198/2006, citato:

- n.48 il quale stabilisce che le Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azioni positive "tendenti a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate;
- n.42 che definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

Richiamata la Direttiva 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, che specifica le finalità e le linee d'azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle pubbliche Amministrazioni sottolineando l'importanza che vengono ad avere nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne;

Considerato che la Direttiva sopra citata, individua gli ambiti speciali di azione su cui intervenire e precisamente:

- a) la cultura organizzativa,
- b) le politiche di reclutamento e gestione del personale,
- c) la formazione,
- d) l'organizzazione del lavoro;

Richiamato inoltre l'art.7, comma 1, del Decreto Legislativo n.165/2001 che, come modificato dell'art. n.21 della Legge n.183/2010, prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive "si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno";

Evidenziato che, 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;

Considerato quindi che il Piano di Azioni Positive rappresenta un'opportunità importante anche per:

- creare un ambiente di lavoro improntato al "benessere organizzativo", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora, mantenendo e migliorando il benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa;
- migliorare il livello di performance dell'Ente, in quanto, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione renderanno più facile il benessere sul luogo di lavoro e questo, di conseguenza, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati;

Dato atto che il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata intende realizzare un piano di azioni positive che sia parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in

una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e programmazione;

Richiamata la propria deliberazione di Giunta Comunale n.12 del 09/03/2021 ad oggetto: "Adozione Piano azioni positive triennio 2021-2023";

Ravvisata la necessità di procedere, in continuità con il precedente piano, all'approvazione del "Piano delle azioni positive - triennio 2023/2025";

Vista la proposta di Piano Triennale di azioni positive allegata ed in particolare le azioni programmate con riferimento a:

- promozione di una cultura di pari opportunità;
- promozione di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro,
- promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia;

Dato atto che lo stesso è stato trasmesso in data 15/02/2023, ns. prot. n.2196, alla Consigliera di Parità della Provincia di Teramo;

Visto il parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Teramo, pervenuto in data 16/02/2023, ns. prot. n.2287;

VISTO il parere del Responsabile dell'Area Economico-Amministrativa in ordine alla regolarità tecnica, che in allegato costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

A voti unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1) di ritenere la premessa narrativa parte integrante e sostanziale del presente atto, costituendone altresì motivazione ai sensi dell'art.3, Legge 07.08.1990 n.241 e successive modifiche ed integrazioni;
- 2) di approvare l'allegato "Piano delle azioni positive - triennio 2023/2025" redatto ai sensi dell'art.48 del Decreto Legislativo n.198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n.246", finalizzato a:
 - a) tutela e riconoscimento del fondamentale ed irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
 - b) garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
 - c) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*;
 - d) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
 - e) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire - in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate - di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
- 4) di pubblicare il presente Piano sul sito internet del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata in modo da essere accessibile a tutti i cittadini e dipendenti.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

ravvisata l'urgenza di dare immediata esecuzione al presente atto, con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese

D E L I B E R A

dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, 4° comma, del D. Lgs. n.267/2000.

COMUNE DI SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2023/2025

Premessa

Il presente documento illustra le azioni positive che l'Amministrazione Comunale intende attivare per il triennio 2023/2025 nella consapevolezza del ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nonché per dare attuazione ai principi di parità e di pari opportunità.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione prodromica ad una più efficiente ed efficace azione amministrativa. Per questo l'art.48 del D.Lgs. n.198/2006 dispone che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive finalizzati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, siano idonei ad impedire la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le azioni positive possono quindi essere considerate misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Alla luce di quanto sopra, le azioni positive si fondano sul principio dell'uguaglianza sostanziale, che, come è noto, valorizza le differenze esistenti tra soggetti appartenenti a diverso genere.

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente ed attento a prevenire situazioni di malessere a carico del personale.

Il Piano, che ha un orizzonte temporale triennale, è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta, di conseguenza, la rimodulazione degli interventi a seguito del verificarsi di nuovi bisogni, di nuove situazioni organizzative, di nuovi percorsi di miglioramento e strategie.

Analisi del personale in servizio presso il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata

L'analisi aggiornata del personale dipendente dell'Ente al 01/02/2023 presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato.

| | Uomini | Donne | Totale |
|---------------------|--------|-------|--------|
| Segretario Comunale | / | / | / |
| Dirigenti | 2 | / | 2 |
| Categoria D | 1 | 2 | 3 |
| Categoria C | 4 | 9 | 13 |
| Categoria B | 4 | / | 4 |
| Totale | 11 | 12 | 23 |

Il contesto del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza maschile nelle posizioni apicali. Nella categoria di inquadramento del personale dipendente D risulta la prevalenza femminile che è ancora più evidente nella categoria C. Nella categoria B risulta la prevalenza maschile.

Una caratteristica del personale comunale sulla quale può valere la pena di porre attenzione è l'età: la quasi totalità dei dipendenti si colloca nelle fasce di età tra 45 e 64

anni. Nessuno ha meno di 40 anni.

Il personale del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata negli ultimi anni ha subito forti riduzioni di personale ed in assenza di turn over, non si è verificato un ricambio generazionale.

Obiettivi

Nel corso del triennio 2023/2025 l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire i seguenti obiettivi che risultano in stretta connessione l'uno con l'altro:

- a) tutela delle lavoratrici e lavoratori da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta;
- b) garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti che determinino il benessere fisico e psicologico dei lavoratori;
- c) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire - in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate - di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro
- d) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere, nei vari momenti della vita lavorativa.

Obiettivo: Tutela l'ambiente di lavoro da ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, anche non legata al genere

Tutti i lavoratori e le lavoratrici sono tutelati dalla legge contro ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata ad esempio, su genere, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, etc., sia in fase di accesso all'occupazione e al lavoro sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, con riferimento ad esempio, alle condizioni di lavoro, agli avanzamenti di carriera, alla retribuzione.

Azioni: In tale ambito il Comune si impegna:

- a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti vessatori correlati alla sfera della vita privata della lavoratrice o del lavoratore;
- ad informare/formare sul tema della violenza di genere e sul tema del mobbing (riconoscere i segnali di stress, favorire forme di comunicazione efficaci, gestione dei conflitti).

Obiettivo: Benessere lavorativo

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono a diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale ma anche dalle decisioni assunte quotidianamente in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti ed apprezzamenti del lavoro svolto.

Azioni: In tale ambito l'Ente si impegna a:

- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- creare un ambiente lavorativo che soddisfi l'esigenza di rafforzare la motivazione e il

senso di appartenenza all'organizzazione, condizione questa necessaria per migliorare la performance individuale;

- proporre percorsi formativi sulle competenze relazionali per implementare comportamenti ed azioni miranti al miglioramento del clima interno, all'innovazione organizzati e verso un maggiore orientamento ai risultati.

Obiettivo: Conciliazione lavoro/vita personale

L'Ente è consapevole della necessità di favorire politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione per la persona e contemperando le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti/dipendenti.

Azioni:

- Favorire equilibrio e conciliazione tra responsabilità familiari e professionali anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro.
- Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita lavorativa con quella familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo all'esercizio della genitorialità ma anche ad altri fattori connessi alla sfera personale (assistenza e cura di persona disabili, anziani etc.). Tale previsione si rende ancor più necessaria considerata l'età media dei dipendenti dell'Amministrazione e dell'aumento del lavoro di cura rivolto sempre più a familiari anziani.

Attualmente l'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di fruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste delle/dei dipendenti.

Obiettivo: Valorizzazione delle competenze

L'Ente intende valorizzare le conoscenze, le competenze, le attitudini e il merito delle lavoratrici/lavoratori. La forte interconnessione tra lavoro e tecnologia, la necessità di formazione continua sul lavoro, la rilevanza sempre maggiore dell'utente finale nella definizione degli standard rendono sempre più necessario sviluppare le competenze e comprendere le attitudini del personale così da gestire meglio le risorse umane riuscendo a governare meglio i cambiamenti imposti dal legislatore e aumentare la qualità delle performance lavorative. Le competenze distintive che fanno capo a ciascun dipendente, sono il patrimonio di conoscenze e comportamenti essenziali al raggiungimento dell'interesse pubblico demandato alla cura dell'amministrazione.

Azioni: Pertanto l'Ente si impegna a:

- utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- Affidare incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile o viceversa.

Obiettivo: Assunzioni e Formazione

Azioni: L'Ente si impegna a:

- continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezioni, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;

- qualora siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere, senza alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso nella selezione, nel rispetto di quanto stabilito all'art.48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006;
- sviluppare piani di formazione che tengano conto delle esigenze di ogni settore, consentendo ai lavoratori/lavoratrici di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno particolari incombenze legate alla gestione del nucleo familiare.

Durata

Il presente Piano, di durata triennale, viene pubblicato sul sito internet del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata.

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

Del che si è redatto il presente verbale, letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to: Romandini Elicio

Il Segretario comunale
F.to: de VIRGILIO Dott.ssa NATALIA
MARIA CARMELA

Ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. D. Lgs. n.267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile e si attesta che:

L'adozione del presente atto non comporta alcuna spesa a carico del bilancio comunale.

Per la spesa derivante dal presente atto esiste la relativa copertura finanziaria e ne è stata eseguita la registrazione sul:

Miss. _____ Progr. _____ Titolo _____ Macroaggr. _____ Cap. _____

Impegno n. _____ Prenot. d'impegno n. _____ Imp. pluriennale n. _____

Il Dirigente dell'Area Economico-Amministrativa
F.to: dott Luzi Andrea

Prot. n. _____ Della presente deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per giorni 15 consecutivi

Contemporaneamente viene inviata ai Capigruppo Consiliari.

Sant'Egidio alla Vibrata (TE), li _____

Il Messo Comunale

Il Segretario Comunale
Visto: F.to de VIRGILIO Dott.ssa
NATALIA MARIA
CARMELA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data odierna, ai sensi dell'art.134, comma 4, T.U.E.L. D. Lgs. n.267/2000.

Sant'Egidio alla Vibrata (TE), li _____

Il Segretario Comunale
F.to de VIRGILIO Dott.ssa
NATALIA MARIA CARMELA

Per copia conforme all'originale

Sant'Egidio alla Vibrata (TE), li _____

Il Segretario Comunale
de VIRGILIO Dott.ssa
NATALIA MARIA CARMELA