



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 09/03/2021

Verbale numero 12

COPIA

Oggetto: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

L'anno duemilaventuno il giorno nove del mese di marzo alle ore 12:45, nella solita sala delle adunanze del Comune, previa convocazione, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

ROMANDINI ELICIO Sindaco
GALIFFA ILARIA Assessore
LUCIDI ALESSANDRA Assessore
MEDORI LUIGINO Vice Sindaco

e risultano assenti:1

AMATUCCI ANNUNZIO Assessore

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 **DOTT. TOMMASO ANGELINI** incaricato della redazione del verbale.

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione di che trattasi;

Visto il parere del Responsabile dell'area competente in ordine alla regolarità tecnica;

Visto il parere del Responsabile dell'area economico-finanziaria in ordine alla regolarità contabile;

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

LA GIUNTA COMUNALE

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 non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive, di durata triennale, finalizzate a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne;
- n.42 che specifica l'azione giuridica generale di "azioni positive", intese a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità 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, ad oggetto "Misure per attuare parità ed opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", che è intervenuta ad indicare le linee di azione alle quali le Amministrazioni Pubbliche debbono attenersi per realizzare politiche per il lavoro pubblico ispirate dalla considerazione che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini;

Dato atto che la Direttiva 23 maggio 2007, sopra richiamata, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed 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 ed 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 prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", aprendo l'ambito di intervento ad azioni positive;

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;

Richiamato l'art.19 del CCNL del 14/09/2000;

Considerato quindi che il Piano di Azioni Positive rappresenta un'opportunità importante per attuare negli Enti Locali le politiche di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e uno strumento fondamentale nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione che attraverso la valorizzazione delle persone, uomini e donne, tende a raggiungere obiettivi di aumento del livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficienza ed efficacia ai bisogni della cittadinanza;

Dato atto che il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata intende realizzare un piano di azioni positive che abbia come obiettivo quello di assicurare la rimozione degli ostacoli

che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, garantire la tutela da ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, realizzare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, in un'ottica di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e dell'incremento della produttività;

Richiamata la propria deliberazione di Giunta Comunale n.13 del 13/02/2018 ad oggetto: "Adozione Piano azioni positive per il triennio 2018/2020";

Ravvisata la necessità di procedere, in continuità con il precedente piano, all'approvazione del "Piano delle azioni positive - triennio 2021/2023";

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

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

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 2021/2023" 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) promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi del lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;
 - b) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità di genere;
 - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera;
- 3) di inviare copia del presente atto al Consigliere di Parità della Provincia di Teramo,
- 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

DELIBERA

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
PROVINCIA DI TERAMO

Cod. Fisc. e Part. I.V.A. 00196900674

C.A.P. 64016 – tel. 0861/846511 – fax 0861/840203
sito internet: www.comune.santegidioallavibrata.te.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 17 del 01/03/2021

DELLA GIUNTA COMUNALE

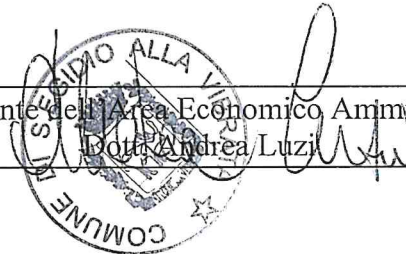
PARERI AI SENSI DELL'ART.49 DEL T.U. D. LGS. 18 AGOSTO 2000 N.267

OGGETTO: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In ordine alla proposta di deliberazione in oggetto si esprime parere **FAVOREVOLE**

Il Dirigente dell'Area Economico Amministrativa
Dott. Andrea Luzi



COMUNE DI SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021/2023

Premessa

Il Piano di Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare la situazione di non equità di condizioni tra uomini e donne.

Le azioni positive di questo piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Comunale.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli *attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.*

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.

Il Piano è previsto dal Decreto Legislativo n.198/2006 ad oggetto "Codice delle pari opportunità tra uomini e donne", nel quale è quasi integralmente confluita la Legge n.125/1991, ed è finalizzato al raggiungimento di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, di uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, di valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In particolare gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nel triennio sono:

- a) promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi del lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;
- b) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi della posizione delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità di genere;
- c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera.

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

L'analisi aggiornata del personale dipendente dell'Ente all'1/01/2021 presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato.

	Uomini	Donne	Totale
Segretario Comunale	1	/	1
Dirigenti	2	/	2
Categoria D	/	2	2
Categoria C	5	11	16
Categoria B	4	/	4
Totale	12	13	25

Il contesto del Comune di 'Sant'Egidio alla Vibrata, come sopra rappresentato, evidenzia la prevalente presenza maschile nelle posizioni apicali (Segretario Comunale e Dirigenti). Nella

categoria di inquadramento del personale dipendente D risulta la sola presenza femminile, nella categoria C si rileva una netta prevalenza di donne al contrario di quanto accade nella categoria B. 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.

Specifiche azioni positive proposte

1) Conciliazione tra vita lavorativa e privata

Consentire, nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e professionale, laddove possano esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche alla necessità di assistere familiari in situazioni tali da richiedere assistenza per l'espletamento dei normali atti di vita quotidiana (anziani, malati gravi, diversamente abili, etc.). Tale previsione si rende necessaria considerata l'età media dei dipendenti dell'Amministrazione e dell'aumento del lavoro di cura rivolto sempre più a familiari anziani.

L'attuale emergenza sanitaria da Covid-19 ha determinato una notevole estensione del lavoro agile nella pubblica amministrazione e dunque, anche in questo Ente. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che saranno emesse, si cercherà di promuovere il lavoro agile considerato un'opportunità di conciliazione vita-lavoro, previsto dalla legge e funzionale al cambiamento della cultura organizzativa, proiettata verso una maggiore autonomia di gestione della prestazione lavorativa, improntata al lavoro per obiettivi.

Sostegno di attività finalizzate a garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella vita professionale.

2) Sviluppo professionale

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile, con particolare attenzione alle iniziative formative finalizzate alla condivisione ed il confronto tra gruppi lavorativi e ad apprendere le modalità e i metodi di comunicazione più adatti al miglioramento del clima lavorativo.

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.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni, partendo dalla mappatura delle competenze professionali per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile o viceversa.

3) Ambiente di lavoro

Garantire che sul posto di lavoro non si verifichino situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, da atteggiamenti miranti a svilire il dipendente, da atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice, sotto forma di discriminazioni.

Riconoscere la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta ed indiretta.

Continuare nella prevenzione dello stress da lavoro correlato.

Lavorare al fine di rendere l'ambiente di lavoro più improntato al benessere dei lavoratori così da migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione alle azioni dell'amministrazione.

4) Formazione:

Sviluppare piani di formazione che consentano l'uguale possibilità per le donne e gli uomini di

frequentare i corsi individuati; ciò significa che dovranno essere valutate anche possibilità di articolazioni in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Favorire il reinserimento lavorativo (cosiddetto buon rientro) del personale assente per un lungo periodo per congedo di maternità/paternità, congedo parentale o art.42 comma 5 D.Lgs. n.151/2001, attraverso specifici interventi formativi.

5) Accesso al pubblico impiego:

Continuare ad assicurare, nelle Commissioni di concorso e selezioni, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

Nei casi in cui 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.

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 del Piano adeguato e condiviso.

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

Il Presidente
F.to: Romandini Elicio

Il Segretario comunale
F.to: Dott. Tommaso Angelini

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-Administrativa
F.to: dott Luzi Andrea

Prot. n. 227 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 12/03/2021

Il Messaggio Comunale

Visto: Il Segretario Comunale
F.to Dott. Tommaso Angelini



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 08/03/2021

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Tommaso Angelini

Per copia conforme all'originale

Sant'Egidio alla Vibrata (TE), li 12/03/2021

Il Segretario Comunale
Dott. Tommaso Angelini

