

ORIGINALE

**ORIGINALE**



**COMUNE DI PESCOCOSTANZO**  
PROVINCIA DELL'AQUILA

**Comune di Pescocostanzo**  
Provincia di L'Aquila  
**Partenza**  
Prot.n.0002574 del 18-06-2013  
Cat.1 Classe 2 Fasc. 2

## Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 95	<b>OGGETTO:</b> "D. Lgs. n. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – Approvazione Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2015.
del 20.12.2012	

L'anno duemiladodici il giorno venti del mese di dicembre alle ore 12,30 e succ. nella Casa comunale Convocata dal Sindaco con appositi avvisi, si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei Signori:

	Presente	Assente
1) Pasqualino Del Cimmuto	si	
2) Carlo Rainaldi	si	
3) Roberto Di Giovanni	si	
4) Antonio Di Geronimo		si
5) Patrizio Gizzi	si	

Partecipa il dr.ssa Segretario Comunale Annamaria Cabitza

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. dr. Pasqualino Del Cimmuto

assume la presidenza, e dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame l'oggetto sopra indicato.

### La Giunta Comunale

Esaminata la proposta di deliberazione in oggetto:

Visti i pareri favorevoli ai sensi e per gli effetti dell'arto 49, comma 1°, T.,U. 267/2000.

Sig. Santostefano Carlo , responsabile del servizio interessato:

Sig. \_\_\_\_\_, responsabile del servizio finanziario.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**RICHIAMATO** il D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28. novembre 2005 n. 246”, avente ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso e tesa a compromettere od impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico/economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo, e che fissa il principio della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, che deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quello della occupazione, del lavoro e della retribuzione;

**VISTO**, in particolare, l’art. 48 del suddetto D. Lgs. ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni sono tenute a predisporre piani di azioni positive, aventi durata triennale, contenenti misure volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, a favorire l’occupazione femminile ed a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

**RICHIAMATA** la Direttiva del 23.05.2017 con la quale il Ministro delle riforme e innovazioni nella Pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, prescrive alle Amministrazioni di adottare provvedimenti e di mettere un atto azioni specifiche per garantire condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dipendente;

**VISTO** il Piano di Azioni positive predisposto per il triennio 2013/2015 e ritenuto meritevole di approvazione;

**VISTO** il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal responsabile dell’area amministrativa ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

All’unanimità dei voti espressi nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

- Di approvare il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2013/2015” redatto ai sensi dell’art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, allegato “A” alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.
- Di dare informazione in merito all’adozione della presente alle organizzazioni sindacali.
- Di rendere, con successiva separata votazione unanime, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**(Art. 48, comma 1, D. Lgs. 11.04.2006 n. 198)**

***Premessa:***

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.

Il Decreto Legislativo 11.04.2006 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”, 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”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni 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 Pescocostanzo che, 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 analizzato i dati relativi al personale e si è dato alcuni obiettivi. Inoltre il Comune intende istituire, preferibilmente in forma associata con altri Enti “il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni” (CUG).

*Analisi dati del personale al 20.12.2012*

*Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:*

<i>Categoria</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
A	3	====
B	5	2
C	3	====
D	5	1
Segretario comunale	====	1
<b><i>Totale</i></b>	<b>16</b>	<b>4</b>

*Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:*

<i>Categoria D</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
Posti di ruolo a tempo pieno	4	====	4
Posti di ruolo a part-time	====	====	====
Posti a tempo determinato a tempo pieno	1	1	1
Posti a tempo determinato a part-time			
<i>Categoria C</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
Posti di ruolo a tempo pieno	3	====	3
Posti di ruolo a part-time	====	====	====
Posti a tempo determinato a tempo pieno	====	====	====
Posti a tempo determinato a part-time	====	====	====
<i>Categoria B</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
Posti di ruolo a tempo pieno	4	2	6
Posti di ruolo a part-time	====	====	====
Posti a tempo determinato a tempo pieno	====	====	====
Posti a tempo determinato a part-time	1	====	1
<i>Categoria A</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
Posti di ruolo a tempo pieno	3	====	3
Posti di ruolo a part-time	====	====	====
Posti a tempo determinato a tempo pieno	====	====	====
Posti a tempo determinato a part-time	====	====	====

La preponderante presenza maschile deriva quasi esclusivamente da posizioni consolidate da tempo derivanti da selezioni pubbliche.

Il presente Piano di Azioni Positive, 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.

### **Art. 1 – Obiettivi**

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.
- **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.

### **Art. 2 – Ambito di azione: assunzioni**

#### **(Obiettivo 1)**

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso: pertanto, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pescocostanzo valorizza attitudini e capacità personali.

### **Art. 3 – Ambito di azione: formazione**

#### **(Obiettivo 2)**

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori 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 obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Art. 4 – Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie**

#### **(Obiettivo 3)**

Il Comune di Pescocostanzo favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione". Pertanto l'obiettivo consiste nel continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

***- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale devono essere valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

***Art. 5 - Durata***

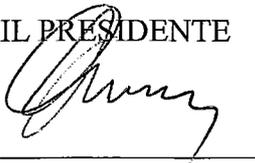
Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente e sul sito internet. Verrà inoltre data informazione alle organizzazioni sindacali di categoria della avvenuta adozione del presente piano.

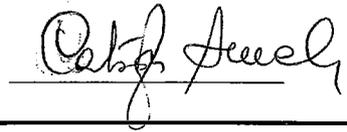
Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE



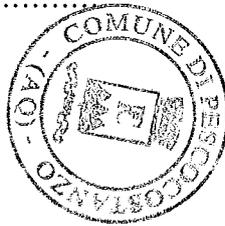
IL SEGRETARIO



Si dispone che la presente deliberazione:

Venga pubblicata all'Albo Pretorio On-line sul sito istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi a norma dell'art. 32, comma 1, della legge n. 69/2009.

Dalla residenza comunale, li .....1.8.6.1.U.2013.....



Il Segretario Comunale



**SI ATTESTA**

Che la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio On-line sul sito istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi.

Dalla residenza comunale, li .....1.8.6.1.U.2013.....



Il responsabile del servizio  
Mauro Di Giovanni



**SI ATTESTA**

- che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio On-line sul sito istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal .....1.8.6.1.U.2013..
- è divenuta esecutiva il .....28-6-2013.....per essere stata pubblicata all'albo Pretorio On-line sul sito istituzionale di questo comune per 10 giorni consecutivi (art. 134, comma 3, T.U. n. 267/2000).

Il Segretario Comunale

