



# COMUNE DI SANT'OMERO

Provincia di Teramo

**COPIA**

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 15 del 12-03-2018	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006)
-------------------------	---

L'anno **duemiladiciotto**, il giorno **dodici** del mese di **marzo**, alle ore previo inviti si è riunita la Giunta Comunale alle ore **13:30** con l'intervento dei Signori:

N.	NOME	CARICA	PRESENZA
1.	<b>LUZII ANDREA</b>	<b>SINDACO</b>	<b>PRESENTE</b>
2.	<b>IACHINI TATIANA</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>ASSENTE</b>
3.	<b>DI BATTISTA ADRIANO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>PRESENTE</b>
4.	<b>GATTI CARLA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>PRESENTE</b>
5.	<b>DI PIERDOMENICO ALESSANDRA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>PRESENTE</b>

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (ai sensi art. 97, 4° comma del D.Lgs n. 267/2000) il **SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa MARIA GRAZIA SCARPONE**.

Il **SINDACO, Avv. ANDREA LUZII**, constatato che il numero degli intervenuti rende legale e valida la seduta, la dichiara aperta ed invita i presenti a trattare la materia in oggetto

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e 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 di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro";

Richiamato l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006, che testualmente prevede: "1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), n. 7 comma 1 e 57 comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d) favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione . I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 , n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'art. 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

Vista la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella pubblica amministrazione;

Visto l'art. 21, L. 4 novembre 2010, n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno *mobbing*;

Vista la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 4/3/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

Ritenuto di dover provvedere all'adozione del piano triennale 20.. – 20.. delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 e armonizzare la propria attività al perseguitento e all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

Visti:

- l'art. 42, D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 "Adozioni e finalità delle azioni positive";
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il CCNL Comparto Regioni e autonomie locali 14 settembre 2000 e, in particolare, l'art. 19;

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

Visto lo Statuto Comunale;

A votazione unanime e palese

## DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il Piano delle azioni positive per il triennio 2018 – 2020, allegato A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. di trasmettere la presente deliberazione alle OO. SS., alla RR. SS. UU., alla Consigliera Nazionale di Parità ed alla Consigliera Provinciale di Parità;

Infine la Giunta comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione

**DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.



## Comune di Sant'Omero

### Piano triennale delle azioni positive 2018/2020

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

Il Comune di Sant'Omero, non avendo mai costituito il Comitato Unico di Garanzia, delega le funzioni spettanti al medesimo comitato alla Giunta Comunale. Nell'ambito dei suddetti obiettivi, s'intende realizzare e/o proseguire, le seguenti azioni, inserendole nel presente Piano triennale delle azioni positive, adottato ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 del 11/4/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Con il Piano si favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche delle posizioni delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2018 - 2020 sono:

1. tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. 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;
3. tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. 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;
5. 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.

### DESCRIZIONI AZIONI

#### **1. Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere, attraverso le seguenti azioni:**

- a. Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato "Amministrazione trasparente", pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).
- b. Attivare un indirizzo di posta elettronica dedicato, affinché i dipendenti interessati, possano contattare l'Ente in ordine a problematiche di competenza dello stesso.

c. Richiedere alla biblioteca comunale l'acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i dipendenti.

## **2. Attività di conoscenza della situazione di genere del personale dipendente tramite le seguenti azioni:**

- a. Predisporre un'attività di raccolta dei dati finalizzata alla conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione del Comune, sulle tematiche del personale dipendente, con particolare riferimento alla carriera giuridica ed economica (con particolare attenzione alle posizioni apicali). La raccolta dei dati permetterà di rendere nota la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente ed evidenziare ambiti in cui vi sono criticità, al fine di elaborare azioni positive mirate.
- b. Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.

## **3. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro**

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori, per fronteggiare situazioni di flessibilità di orario legate al disagio familiare, e su richiesta motivata del personale interessato, potranno essere autorizzate forme di flessibilità oraria (a recupero) per periodi di tempo limitati, senza necessità di richiesta di permesso breve.

## **4. Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale**

- a. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso:
  - il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze;
  - momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- b. Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.

Calendario azioni positive			
Obiettivo	Azioni Positive	Soggetti e uffici coinvolti	Anno/i del triennio
<b>Attività di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, nonché della cultura di genere</b>	Realizzare sul sito del Comune un'area dedicata al tema delle pari opportunità, all'interno dello spazio denominato “Amministrazione trasparente”, pubblicando tutto il materiale informativo inerenti i temi della parità (C.U.G., piano azioni positive, legislazione, analisi e casi di buone prassi, ecc.).	Dott.ssa Maria Grazia Scarpone (Area Segreteria )  Clementoni Vincenzina (Area Segreteria)	2018-2019-2020
	Attivare di un indirizzo di posta elettronica dedicato.	Dott.ssa Maria Grazia Scarpone (Area Segreteria )  Clementoni Vincenzina (Area Segreteria)	2018-2019-2020
	Richiedere alle biblioteche comunali l'acquisto di testi, in materia di pari opportunità, per la diffusione a tutti i	Dott.ssa Maria Grazia Scarpone (Area Segreteria )	2018-2019-

	dipendenti.	Clementoni Vincenzina (Area Segreteria)	2020
<b>Attività di conoscenza della situazione di genere del personale dipendente</b>	Predisporre un'attività di raccolta dei dati finalizzata alla conoscenza della situazione di genere e informazioni sulla situazione del Comune, sulle tematiche del personale dipendente, con particolare riferimento alla carriera giuridica ed economica (con particolare attenzione alle posizioni apicali). La raccolta dei dati permetterà di rendere nota la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente ed evidenziare ambiti in cui vi sono criticità, al fine di elaborare azioni positive mirate.	Ianni Margherita (Area Sociale) Visconti Serafino (Area Finanziaria e Personale)	2018-2019-2020
	Condurre un monitoraggio sull'utilizzo del tempo parziale e di forme di lavoro flessibili, analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro, ecc.	Visconti Serafino (Area Ragioneria e Personale)	2018-2019-2020
<b>Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro</b>	- uscita anticipata fino alle ore 12,00.  - entrata posticipata fino alle ore 10,00.	Visconti Serafino (Area Ragioneria e Personale)  Clementoni Vincenzina (Area Segreteria)	2018-2019-2020
<b>Promuovere pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale</b>	Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da altra assenza prolungata (almeno 6 mesi), dovuta ad esigenze familiari, principalmente attraverso:  - il miglioramento dei flussi informativi tra amministrazione e lavoratrice o lavoratore assente, al fine di assicurare il mantenimento delle competenze;  - momenti di aggiornamento specifico a cura del Settore di appartenenza del dipendente, nonché attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.	Dott. Giuseppe Foschi (Area Finanziaria e Personale)	2018-2019-2020
	Garantire pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.	Dott. Giuseppe Foschi (Area Finanziaria e Personale)	2018-2019-2020

Sant’Omero, \_\_\_\_\_

**IL SINDACO**

---

## **PARERI OBBLIGATORI**

*espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis, comma 1, del T.U.O.E.E.LL.,  
approvato con D.lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii.*

PROPOSTA DELIBERATIVA n. 18 ad oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE  
DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 (ART. 48 D.LGS. N. 198/2006).

---

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Verificata la regolarità e la correttezza amministrativa della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Sant' Omero Lì 12-03-2018

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
F.to Dott. GIUSEPPE FOSCHI

---

Il presente processo verbale, previa lettura, è stato approvato e firmato a termini di legge

**IL SINDACO**  
F.to Avv. ANDREA LUZII

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott.ssa MARIA GRAZIA SCARPONE

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione n. 15 del 12-03-2018 viene pubblicata nell' Albo Pretorio on-line del Comune in data \_\_\_\_\_ e che vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi del D.Lg.vo n. 267/2000 art. 124.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott.ssa MARIA GRAZIA SCARPONE

---

Sant'Omero lì,

**PROT. N.**

La presente delibera il giorno stesso della pubblicazione viene inviata

- AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI PER ELENCO ( art. 125 D.Lg.vo n. 267/2000)  
 ALBO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott.ssa MARIA GRAZIA SCARPONE

---

### ESITO DI ESECUTIVITÀ'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva

- [ ] per decorrenza dei termini, di cui all'art. 134, comma 4°, D.Lgvo n. 267 del 18.08.2000  
[x] perché resa immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgvo 267/2000

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dott.ssa MARIA GRAZIA SCARPONE

---

La presente copia è conforme all'originale esistente presso questo ufficio

Sant' Omero lì,

**Il Segretario Comunale**  
Dott.ssa MARIA GRAZIA SCARPONE