



COMUNE DI SANT'OMERO

Provincia di Teramo

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 24 del 29-03-2023	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2023/25
-------------------------	---

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventinove** del mese di **marzo**, previo invito, si è riunita la Giunta Comunale, alle ore **21:45** con l'intervento dei Signori:

1	Luzii Andrea	SINDACO	PRESENTE
1	Macrillante Antonio	ASSESSORE	PRESENTE
1	Iachini Tatiana	ASSESSORE	PRESENTE
1	Di Battista Adriano	ASSESSORE	PRESENTE
1	Di Pierdomenico Alessandra	ASSESSORE	PRESENTE

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 SARA DI GESUALDO**.

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, in particolare, 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."

VISTI:

- 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;

- 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*;
- 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;

RICORDATO pure che l'art. 7 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 4 novembre 2010, n. 183 pone a carico delle Pubbliche Amministrazioni l'onere di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

PRESO ATTO, quindi, che le Pubbliche Amministrazioni devono assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed impegnarsi nel rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno nonché nel garantire la massima efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa;

RILEVATO che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni è stato introdotto con la L. 10 aprile 1991, n. 125, L. 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" il Piano delle azioni positive;

VISTO l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che definisce le azioni positive quali "...[omissis]misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale. dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

ATTESO che, in base alla medesima norma, le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento professionale e gli strumenti della formazione;

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione,
- garantire la parità nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

CONSIDERATO che, in base al citato art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, laddove le Pubbliche amministrazioni non provvedano alla adozione del Piano delle azioni positive trova applicazione l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 165/2001 e, precisamente, l'impossibilità di procedere, da parte degli Enti pubblici, all'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RITENUTO pertanto, indispensabile procedere alla adozione del Piano delle azioni positive che, come previsto dall'art. 48, comma 1, secondo periodo del D.Lgs. 198/2006, ha validità triennale e dato atto che questa Amministrazione, a partire dalle Linee programmatiche di mandato, ha sempre ribadito la centralità della valorizzazione delle persone, la rilevanza dell'investimento sul benessere delle persone anche l'innovazione per poter pervenire ad uno sviluppo dell'organizzazione amministrativa innovativa ed efficiente, avendo ben presente che migliorare il livello di benessere organizzativo significa migliorare la *performance* dell'Ente, poiché, se le persone sono coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle in un clima di benessere sul luogo di lavoro e questo si tradurrà in un miglioramento dei risultati dell'organizzazione amministrativa;

DATO ATTO che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 17.2.2022 è stato approvato il *Piano triennale di azioni positive 2022/2024* tendenti ad assicurare le pari opportunità e dato atto che detto Piano è in vigore per il succitato triennio;
- in continuità con il precedente PAP, è stato definito un nuovo "Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025", strutturato sulla base dei principali di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di soggezione morale o psichica, che costituisce l'**Allegato A** al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
- gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del vigente Documento Unico di Programmazione (DUP 2022/24 e del redigendo DUP 2023/2025), del vigente Piano della

performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono 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;

VISTI i principi in materia di efficiente organizzazione del lavoro, di realizzazione di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, di incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera, di riconoscimento di meriti e demeriti, di selettività e valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, di rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, di incremento dell'efficienza del lavoro pubblico e contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, di trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità, introdotti dal D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150;

PRECISATO che il Piano triennale delle azioni positive non deve costituire soltanto formale adempimento da parte della Amministrazione comunale, ma deve essere uno strumento concreto, elaborato sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente, al fine di consentire l'effettivo raggiungimento degli obiettivi in esso previsti;

DATO ATTO che la presente deliberazione verrà inviata alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, nonché alla Consigliera provinciale di Parità;

PRESO ATTO, inoltre, che:

- l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"* convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto, in un'ottica di semplificazione della molteplicità di adempimenti pianificatori attualmente previsti dalla normativa vigente, il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) quale strumento programmatico avente durata triennale da adottare da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, entro il 31 gennaio di ogni anno;
- il termine di approvazione del P.I.A.O. è stato poi differito al 30 aprile 2022 dall'art. 1, comma 12, del D.L. n. 228/2021 (decreto "milleproroghe"), il quale ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del D.L. n. 80/2021 nei termini che seguono: *"In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste*

dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 [piano performance]; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 [P.O.L.A. – lavoro agile]; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 [P.T.F.P.]”;

- l'art. 3, comma 5 sexiesdecies del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni con la legge di conversione 25 febbraio 2022, n. 15, ha previsto infine il differimento al 31 maggio 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2022-2024 da parte degli enti locali, e con Decreto del 28 luglio 2022 il Ministro dell'Interno ha disposto l'ulteriore differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali al 31 agosto 2022 e, a seguito della proroga del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, è differito al 31 dicembre p.v. (120 giorni successivi) il termine per l'approvazione del PIAO, in base all'articolo 8, comma 3, del D.M. 24 giugno 2022;

CONSIDERATO che, come previsto dal comma 2 dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, e come poi ulteriormente chiarito dalla nota del Dipartimento per gli Affari Giuridici e Legislativi della P.D.C.M 646/PRES del 25.1.2022, il P.I.A.O., di durata triennale ma da aggiornare annualmente, comprende una serie di strumenti di programmazione che l'Ente, richiamandoli comunque nel P.I.A.O. quali sezioni del medesimo che, tra il resto, in particolare comprende:

- a) il **Piano della Performance**: ovvero “*...gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa*” (art. 6 comma 2 lett a);
- b) il **P.O.L.A.**: ovvero “*...la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale...*” (art. 6 comma 2 lett b);
- c) il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.)**, ovvero: “*...compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le*

modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali..." (art. 6 comma 2 lett c);

- d) il **Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)**, ovvero “*...gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione...*” (art. 6 comma 2 lett d);
- e) il **Piano delle Azioni Positive**, ovvero “*...le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi...*” (art. 6 comma 2 lett g);

RITENUTO di adottare, nelle more dell'approvazione del “Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025”, l’allegato P.A.P. 2023/25, da inserire, successivamente, nel redigendo P.I.A.O.;

VISTI altresì:

- la L. 4 novembre 2010, n. 183 recante “Delega al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 recante: “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- il D. Lgs del 18 agosto 2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- i vigenti CC.NN.LL. del comparto Funzioni Locali (Regioni - Autonomie locali);
- il vigente regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- lo Statuto Comunale;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica espressi dai competenti responsabili dei servizi ai sensi dell’art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. e dato atto dall’adozione del

presente provvedimento non deriva, di per sé, alcuna spesa a carico dell'Amministrazione per cui non è dovuto il parere di regolarità contabile così come previsto dall'art. 49, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

All'unanimità dei voti espressi palesemente

DELIBERA

- 1) **DI ADOTTARE**, per le motivazioni di cui in premessa, il "Piano triennale 2023/2025 di azioni positive tendenti ad assicurare le pari opportunità, come risultante dall'**Allegato A** della presente delibera, a farne parte integrante e sostanziale;
- 2) **DI DISPORRE** la pubblicazione del Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 sul sito internet dell'Ente al fine di consentire la massima trasparenza;
- 3) **DI TRASMETTERE** la presente Deliberazione alle Organizzazioni Sindacali, alle Rappresentanze Sindacali Unitarie, alla Consigliera Nazionale di Parità e alla Consigliera Provinciale di Parità;
- 4) **DI DEMANDARE** ai competenti Uffici per l'inserimento del P.A.P. 2003/25 nel redigendo P.I.A.O. 2023/25.

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'art. 134 comma 4 D. Lgs. n. 267/2000.

PARERI OBBLIGATORI

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

PROPOSTA DI DELIBERA N. 35 DEL 21-03-2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2023/25

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 li 21-03-2023

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to DI GESUALDO SARA**

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 SARA DI GESUALDO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione n. 24 del 29-03-2023 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 SARA DI GESUALDO

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 SARA DI GESUALDO

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 SARA DI GESUALDO

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

Sant' Omero lì,

Il Segretario Comunale
Dott.ssa SARA DI GESUALDO