



# COMUNE DI PAGLIETA

Provincia di Chieti

---

## PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018/2020

### **Premessa**

L'ente locale, rappresentando l'istituzione più vicina alle cittadine ed ai cittadini, deve per primo promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando iniziative che servano ad incentivare la rimozione degli ostacoli che impediscono una effettiva parità tra uomini e donne del lavoro e, in particolare, in quello dell'impiego pubblico.

In tal senso il presente Piano di azioni positive, di seguito indicato semplicemente come Piano, ha il dichiarato obiettivo di favorire e diffondere la piena attuazione delle norme dettate in materia dall'ordinamento, sia nazionale che comunitario, svolgendo un'azione propositiva e propulsiva finalizzata allo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane e culture organizzative che valorizzino, soprattutto, il ruolo delle lavoratrici nelle pubbliche amministrazioni.

Le iniziative generali da mettere in campo per affermare il principio delle pari opportunità nell'ambito del lavoro pubblico debbono costruire, infatti, oggetto di una specifica pianificazione, nella consapevolezza che l'indispensabile presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dall'eliminazione delle discriminazioni esistenti, anche indirette, e da una coerente attività di prevenzione contro il loro verificarsi.

Il previgente Piano, valido per il triennio 31.12.2013 – 31.12.2015, è stato adottato con delibera giunta n.75 del 31 dicembre 2013.

### **Quadro Normativo**

Il Piano è richiesto a tutte le amministrazioni pubbliche, con cadenza triennale, dall'art.48 del cd. Codice delle pari opportunità, approvato con il D.Lgs. n.198/2006.

La norma chiarisce, innanzi tutto, quale sia la finalità del Piano, vale a dire *“assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

L'art.42 del medesimo decreto specifica, a sua volta, la nozione giuridica generale di azioni positive che, di conseguenza, sono da intendersi come misure atte a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità di lavoro.

Sotto l'aspetto procedurale il testo legislativo individua, altresì, i soggetti da sentire nell'iter di elaborazione del Piano, nel caso in specie individuabili essenzialmente nella consigliera di parità territorialmente competente, nelle rappresentanze sindacali e nel Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Sul Piano si è soffermata, poi, la direttiva del Dipartimento della funzione pubblica 23.05.2007, la quale ha specificato gli ambiti di azione su cui intervenire, e cioè l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

Occorre evidenziare, a riguardo, anche il contenuto dell'art.7, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 il quale teorizza un importante concetto di uguaglianza sostanziale sul lavoro, laddove dispone che *“le pubbliche*

*amministrazioni garantiscono parità ed opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta , relativa al genere, all'età , all'orientamento sessuale, alla razza , all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro , nella formazione professionale , nelle promozioni e nella sicurezza di lavoro”.*

Tale norma rende quindi espliciti ulteriori, potenziali profili di discriminazione, in aggiunta a quelli di genere , individuando nuovi campi, meno immediati , in cui gli atti discriminatori possono annidarsi.

Lo stesso art.7 , comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 dispone ancora , nel periodo finale, che le *“le pubbliche amministrazioni garantiscono un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, aprendo uno spazio enorme per le azioni positive.

Non meno rilevante è il dato normativo di cui all'art.57, comma 01, del D.Lgs. n.165/2001 il quale dispone che *“le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno (...) un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*(CUG).

Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge , dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Un'altra rilevante disposizione legislativa avente un significativo impatto sul Piano è rinvenibile nell'art.28, comma 1, del D.Lgs. n.81/2008, recante norme in tema di sicurezza sul lavoro , secondo cui la valutazione dei rischi *“deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori (...) tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (...) quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza (...) nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

Risulta evidente, in tale disposto di legge, la sottolineatura dell'ottica di genere anche nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

## **Il Comune**

Il Comune di Paglieta è un ente locale dotato di autonomia statutaria, normativa, organizzativa, amministrativa, impositiva e finanziaria che, nell'ambito dei principi fissati dalla Costituzione e dall'ordinamento generale della Repubblica Italiana, rappresenta la propria comunità, ne tutela gli interessi e ne promuove il progresso sociale, culturale ed economico.

Il territorio comunale si estende per 34,18 Kmq e confina con i seguenti paesi: a nord con Fossacesia, nord-est con Torino di Sangro, ad est con Casalbordino, a sud con Atessa, ad ovest con Lanciano e Mozzagrogna ed a nord-ovest con Santa Maria Imbaro.

La popolazione residente, al 1 gennaio 2017, ammonta a n. 4.331 persone di cui n. 2129 maschi e n. 2.202 femmine.

La sede municipale è ubicata in Via Martelli Di Matteo, 10.

Gli organi di governo del Comune, in relazione a quanto disposto dal testo unico degli enti locali approvato con il D.Lgs. n.267/2000, sono il Consiglio, la Giunta, ed il Sindaco.

Il Sindaco, che è il legale rappresentante del Comune , viene eletto dai cittadini a suffragio universale e resta in carica per 5 anni.

L'attuale Sindaco, insediatosi il 26.05.2014, è l'ing. Nicola Scaricaciottoli, al suo secondo mandato amministrativo.

Il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi è stato adottato con delibera giuntale n. 76 del 25.09.2015.

La struttura organizzativa del Comune , definita con delibera giuntale n. 52 del 20.06.2014, risulta composta dai seguenti sei settori operativi:

1. **Affari Generali**, diretto dal segretario comunale, dott. Giulio Stifani;
2. **Servizi alla persona**, diretto dal segretario comunale, dott. Giulio Stifani;
3. **Programmazione finanziaria ed economica**, diretto dall'incaricato di posizione organizzativa dott. Silvestro Romagnoli (cat. D del CCNL di comparto – personale in convenzione ex art. 14 CCNL 2004);
4. **Fiscaltà locale**, diretto dall'incaricata di posizione organizzativa sig.ra Maria Vitelli ( cat. D del CCNL di comparto);
5. **Assetto del territorio e tutela dell'ambiente**, diretto dall'incaricato di posizione organizzativa arch. Gianluca Mazzoni ( cat. D del CCNL di comparto)
6. **Programmazione urbanistica**, diretto dall'incaricato di posizione organizzativa arch. Antonio Peschi ( cat. D del CCNL di comparto).

Il segretario comunale, in convenzione ex art. 30 D.Lgs. n.267/2000 con i Comuni di Scerni e San Vito Chietino (12/36), è il dott. Giulio Stifani.

La dotazione organica del Comune, definita da ultimo con delibera giunta n. 21 del 10.03.2017, risulta dal seguente prospetto:

Cat.	PROFILO PROFESSIONALE	Totale
D	Istruttore direttivo finanziario	2
D	Istruttore direttivo tecnico	2
C	Istruttore amministrativo	2
C	Istruttore tecnico	1
C	Istruttore di vigilanza	2
B3	Collaboratore amministrativo	1
B3	Collaboratore tecnico	1
B	Esecutore amministrativo	1
B	Esecutore tecnico	2
A	Operatore tecnico	2
	<b>TOTALE</b>	<b>16</b>

Il quadro generale delle risorse umane al momento in servizio presso il Comune, comprensivo anche del segretario comunale e del personale temporaneamente assegnato da altri enti (n. 2 unità), può essere così rappresentato:

- Totale dipendenti: n.18
- Lavoratori: n.12

- Lavoratrici: n.06
- Lavoratori in posizione apicale (responsabili di settore e segretario comunale): n.04
- Lavoratrici in posizione apicale (responsabili di settore): n.01

### **Pari opportunità**

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, con direttiva del 4 marzo 2011, ha dettato le linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG che, ai sensi del precitato art.57, comma 01, del D.Lgs n.165/2001, ogni pubblica amministrazione deve costituire al proprio interno.

La direttiva, al paragrafo 3.1.1., dispone in particolare che, gli enti di piccole dimensioni, possono gestire le relative funzioni in forma associata.

In considerazione di tale previsione la Conferenza dei sindaci, organo di governo della convenzione ex art.30 del D.Lgs n.267/2000 stipulata tra i comuni di Castel Frentano (ente capofila), Mozzagrogna, Paglieta e Treglio per la gestione associata dell'ufficio personale (UUP), attiva da gennaio 2015, con verbale del 24 novembre 2015 ha deciso di gestire in modo unitario, tra i quattro comuni convenzionati, anche il CUG, al fine di ottimizzare le risorse disponibili e garantire, mediante l'istituzione di un solo organismo, una maggiore efficacia ed efficienza operativa.

Il CUG associato, nominato con provvedimento adottato dal personale dell'Ufficio Unico Personale in data 21 settembre 2016, risulta così composto:

1. Scaglione Lorenzo, dipendente del comune di Paglieta, con funzioni di presidente;
2. Marcucci Nicolino, dipendente del comune di Treglio;
3. D'Onofrio Teresa, dipendente del comune di Mozzagrogna, in rappresentanza della organizzazione sindacale CGIL FP
4. De Stefano Monica, dipendente del comune di Castel Frentano, in rappresentanza della organizzazione sindacale CISL FP.

Il CUG associato si è insediato in data 11 ottobre 2016 e resterà in carica per quattro anni.

Nell'ottica di assicurare un'adeguata conoscenza dell'attività del CUG associato, il Comune di Castel Frentano, ente capofila della convenzione UUP, ha realizzato una specifica area sul proprio telematico e, pertanto, tutti gli atti afferenti il CUG stesso sono consultabili sul website istituzionale all'indirizzo [www.comunedicastelfrentano.it](http://www.comunedicastelfrentano.it) mediante il seguente percorso:

- home page
- sezione IL COMUNE
- sottosezione CUG ASSOCIATO CONVENZIONE UUP.

### **Benessere Organizzativo**

L'art.14, comma 5, del D.Lgs. n.150/2009 dispone in particolare che l'OIV, sulla base di appositi modelli forniti dall'A.N.A.C. (ex CIVIT), cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo.

La ex CIVIT, nella seduta del 20.12.2012., ha approvato i modelli in parola, tuttora vigenti, ed a suo tempo l'OIV, con nota del 04.02.2013, ha fornito le istruzioni operative finalizzate ad effettuare, entro il 30.04.2013, l'indagine riferita all'anno 2012 comprendente, secondo il format ufficiale, tre diverse tipologie di rilevazione:

- il livello di benessere organizzativo;
- il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- la valutazione del proprio superiore gerarchico.

I questionari, trasmessi al personale, sono stati compilati in forma assolutamente anonima nel mese di marzo 2013.

I questionari compilati dagli incaricati di posizione organizzativa, parimenti in modo anonimo, erano contrassegnati dalla sigla PO per distinguerli da quelli del restante personale.

Dopo la prima rilevazione, afferente l'anno 2012, il Comune di Paglieta ha puntualmente assicurato l'adempimento in parola anche per i successivi anni 2013, 2014, 2015 e 2016.

In particolare, dal 2014, l'indagine sul benessere organizzativo è stata svolta secondo le istruzioni operative fornite dal Nucleo di Valutazione (NdV) che, con l'avvio della convenzione per la gestione dell'ufficio personale (UUP), ha sostituito l'OIV.

Le risultanze delle indagini sono state pubblicate, distintamente per anno, sul sito istituzionale dell'ente e sono consultabili attraverso il seguente percorso:

- Sezione Amministrazione trasparente
- Sottosezione di 1° livello Performance
- Sottosezione di 2° livello Benessere organizzativo.

### **Obiettivi**

Gli obiettivi che il Comune si propone di perseguire nell'arco del triennio di riferimento possono così sintetizzarsi:

- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- Promuovere la presenza femminile negli organismi collegiali;
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità;
- Sostenere il ruolo e le attività del CUG.

### **Azioni positive**

Il Comune, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive:

- Garantire che, nelle commissioni di concorso e selezione, vi sia la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere. A tal fine l'atto di nomina, ai sensi dell'art.57, comma 1-bis del D.Lgs. n.165/2001, entro tre giorni va inviato alla consigliera di parità, come previsto dall'art.64, comma 7, del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Garantire che, nella redazione dei bandi di concorso e selezione, sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità, come previsto dall'art.61, comma 3, lettera l), del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Garantire la puntuale osservanza della disposizione recata dall'art.48, comma 1 del D.Lgs. n.198/2006, secondo cui *"in occasione tanto di assunzioni che di promozioni, a fronte di analoga qualificazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione"*;
- Garantire che, nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari profili professionali, essi siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;

- Garantire che, nelle richieste di designazioni inoltrate a soggetti esterni ai fini della nomina in commissioni, comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statuarie e regolamentari dal Comune , sia richiamata l'osservanza delle disposizioni legislative in tema di pari opportunità e la necessità di un'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;
- Garantire che, in occasione delle modifiche dello statuto e dei regolamenti del Comune, venga adeguata anche la normativa in materia di pari opportunità;
- Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi delle particolari esigenze riferibili al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia , in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare tali esigenze con quelle finalizzate allo sviluppo professionale.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, paternità, parentale o, comunque, da un'assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- Prevedere la possibilità, su specifica richiesta del personale interessato ed in presenza di particolari esigenze dovute alla documentata necessità di assistenza nei confronti di disabili, anziani e minori, di attuare forme di flessibilità oraria per periodi di tempo definiti;
- Facilitare, su specifica richiesta del personale interessato e compatibilmente con le esigenze organizzative dei pubblici servizi e con i vincoli di spesa della finanza pubblica, sia la trasformazione del contratto del lavoro da full-time a part-time che l'operazione inversa.

### **Risultati Attesi**

Tenuto conto degli obiettivi individuati e delle azioni positive programmate, dall'attuazione del Piano si conta, soprattutto, di ottenere:

- Una maggiore partecipazione della componente femminile nel complesso delle attività istituzionali svolte dal Comune;
- Un miglioramento della qualità dei servizi erogati alla comunità locale ed alle imprese.

### **Vigenza Del Piano**

Conformemente a quanto stabilito dall'art.48, comma 1 del D.Lgs. n.198/2006, secondo cui i piani di azioni positive hanno durata triennale, la vigenza del presente Piano è prevista per il triennio 2018/2020.