

# COMUNE DI FRISA

(PROV. DI CHIETI)

## COPIA VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del 28-07-2020	N. 43
-----------------------	-------

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022

L'anno duemilaventi, il giorno ventotto del mese di luglio alle ore 10:30 nella solita sala delle adunanze previa convocazione disposta nei modi e forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle seguenti persone:

Labbrozzi Nicola	Sindaco	P
Lamonaca Argentino	Vice Sindaco	P
Del Re Anna	Assessore	A

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa **Ciabattoni Cristina**, incaricata della redazione del verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti il Sig. **Labbrozzi Nicola** nella sua qualità di Sindaco, dichiara aperta la seduta.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione di pari oggetto ed entro riportata;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lg.vo 18/08/2000 n. 267, riportati di seguito alla proposta stessa;

Con voti unanimi;

### **DELIBERA**

Di approvare la proposta di deliberazione di pari oggetto ed entro riportata.

## Proposta di deliberazione della Giunta Comunale

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022**

### LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che il decreto legislativo 11/04/2006, n. 198, noto come “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, successivamente modificato, tra l’altro dal DPR n. 115/2007 e da ultimo dal D.Lgs. n. 151/2015, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2005, n. 246 riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed i principi tendenti a favorire la realizzazione della parità uomo e donna nel lavoro”;

**VISTO**, in particolare, l’art. 48 del predetto decreto 198, il quale impone alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle Province, ai Comuni e agli altri enti pubblici non economici di predisporre Piani di Azioni Positive, di durata triennale, 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;

**ATTESO** che in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche: *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;*

**VISTA** la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme ed Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l’importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle pubbliche amministrazioni ai fini della promozione e dell’attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;

**CONSIDERATO** fondamentale lo stimolo della cultura nella gestione delle risorse umane in un’ottica di genere, ponendo attenzione alle esigenze di uomini e donne, rimuovendo gli ostacoli che possono frapporsi ad un paritario sviluppo di carriera.

**DATO ATTO** che il piano delle azioni positive è teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. **Obiettivo 1.** Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.
2. **Obiettivo 2.** Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
3. **Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità all’interno dell’Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.
4. **Obiettivo 4.** Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie od altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio.
5. **Obiettivo 5.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui

temi delle pari opportunità.

6. **Obiettivo 6.** Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.).

# COMUNE DI FRISA

## (PROV. DI CHIETI)

**RITENUTO** di proseguire l'attività dell'Ente con particolare riguardo al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro tenendo anche conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;

**DATO ATTO** che con il presente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022 l'Amministrazione Comunale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale dipendente;

**DATO ATTO** che dall'analisi della composizione totale del personale dipendente del Comune di Frisa non emerge un divario tra i generi superiore a quello individuato nell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

**DATO ATTO**, altresì, che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

**VISTO** l'art. 48 del TUEL 18 agosto 2000, n. 267;

**VISTI** i vigenti contratti di lavoro del Comparto Regioni ed Autonomie Locali;

**VISTO** il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 nella versione integrata e modificata;

**VISTO** il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

**ACQUISITO** il parere favorevole di regolarità tecnica

### PROPONE

Per le motivazioni e i riferimenti espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. **DI APPROVARE**, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 e successive modifiche ed integrazioni, l'allegato Piano delle Azioni Positive triennio 2020-2022
2. **DI INFORMARE** le OO.SS. e la RSU circa l'adozione della presente deliberazione;
3. **DI INVIARE** copia del presente piano alla Consigliera di Parità della Provincia di Chieti per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;

4. **DI DARE ATTO** che il Presente Piano sarà pubblicato sul sito Web dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

**Indi in prosieguo**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

### **PROPONE**

- 1) **DI RENDERE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

PARERE TECNICO

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA si esprime parere Favorevole alla proposta della presente deliberazione

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to Anna Del Re

Letto approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
f.to **Nicola Labbrozzi**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to **Dott.ssa Cristina Ciabattoni**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio elettronico di questo Comune per 15 giorni consecutivi da oggi 11-09-2020 e contestualmente viene comunicata ai capigruppo consiliari con prot. n. . (art. 125 del decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to (**Dott.ssa Cristina Ciabattoni**)

La presente copia è conforme all'originale

Frisa, li 11-09-2020

Il Segretario Comunale  
**Dott.ssa Cristina Ciabattoni**

Il sottoscritto **Segretario Comunale**, visti gli atti d'Ufficio,

**ATTESTA**

CHE LA PRESENTE DELIBERAZIONE è divenuta esecutiva il

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to (**Dott.ssa Cristina Ciabattoni**)



**ALLEGATO A**

**Piano Azioni Positive  
(P.A.P.)  
TRIENNIO 2020/2022  
ex art. 48 D. Lgs. n. 198/2006**

**“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”**

**PREMESSA**

*La legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.*

*Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.*

*Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro. Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:*

- *l’ istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;*
- *l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;*
- *il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;*
- *l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.*

*Inoltre la Direttiva 23/5/2007 Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche,” richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.*

*Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, 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, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista*

*un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"*.

Anche per il prossimo triennio l'Ente intende proseguire l'attività intrapresa per perseguire gli obiettivi previsti dalla normativa in materia attraverso le seguenti azioni positive:

**Azione 1** - *Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;*

**Azione 1.b)** *In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.*

**Azione 2.** - *Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.*

**Azione 3.** - *Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.*

**Azione 4.** *Organizzare, ove possibile, corsi di formazione "in house" allo scopo di favorire la maggiore partecipazione possibile dei dipendenti e delle dipendenti.*

**Azione 5.** *Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.*

**Azione 6.** *Eventuali definizioni di forme di flessibilità orarie strettamente funzionali alle necessità rappresentate, informando le organizzazioni sindacali rappresentative, su richiesta del personale interessato e sempre che le richieste non contrastino con le esigenze istituzionali del Comune e con gli orari in cui determinate attività d'ufficio vanno svolte, in presenza di:*

- a. *esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori;*
- b. *esigenze collegate alla conciliazione fra orario di lavoro e orario di ingresso dei figli minori in micronido o scuola materna o scuola elementare;*
- c. *pregnanti ed apprezzabili necessità connesse alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro ed alla diminuzione di situazioni di disagio psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici. Il Comune, peraltro, ha la possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.*

**Azione 7.** *Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;*

**Azione 8.** *Tener conto delle aspettative del personale dipendente nella scelta delle tematiche da approfondire, fermo restando che essa dovrà essere fondata sulle esigenze dell'Ente in relazione agli adempimenti da svolgere;*



**Azione 9.** - Istituzione, sul sito web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità. La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale nella sua totalità una parità di sessi.

La situazione del personale in servizio, infatti, è la seguente:

**Lavoratori**

	<b>Cat. D</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Totale</b>
<b>donne</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>uomini</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

**Lavoratori con funzioni di responsabilità**

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative)

Donne: n.0

Uomini: n.0

**R.S.U.:** n.1 uomo

**I livelli dirigenziali sono così rappresentati: Segretario Comunale:** n. 1 donna

Il contesto del Comune di Frisa, come sopra rappresentato, evidenzia una equa presenza femminile sia sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente sia in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente, ove, in particolare, si registra una netta prevalenza delle donne nella categoria apicale.

Al momento, quindi, non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile, pur nel rispetto della percentuale di quote rosa previste dalla legge:

**SINDACO:** uomo

**Consiglio Comunale:** donne: 2 uomini: 7

**Giunta Comunale:** donne: 1 uomini: 2 (Sindaco compreso)

**Accanto** agli aspetti legati al rapporto di lavoro interno all'ente, è intento altresì del Comune di Frisa, promuovere, anche attraverso il Piano di Azioni Positive e le politiche del consigliere sulle Pari Opportunità, "azioni positive", in un'ottica di cultura di genere, tesa non solo a prevenire e/o a superare le disparità di sesso tra i lavoratori dell'ente, ma anche in altri contesti organizzativi del territorio a livello locale e regionale.

L'obiettivo è favorire lo sviluppo di reti e partenariati con altri enti e organismi di parità, affinché questo processo sia massimamente interattivo, in grado di giungere a risultati concreti su scala comunale, provinciale e regionale. Il Comune di Frisa si propone quindi, quale ente attento alle politiche di genere, di realizzare obiettivi a maggiore rilevanza esterna all'Ente a contrasto di discriminazioni e violenza di genere, problematiche che attualmente investono molte donne, nel tessuto sociale, culturale, economico.

***Durata del piano:*** triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

***Pubblicazione e diffusione:*** il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Chieti ed alla Consigliera provinciale di parità.

Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Frisa. Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.