



## COMUNE DI ISOLA DEL GRAN SASSO D'ITALIA

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 15 DEL 30/01/2023

**OGGETTO:** PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025.APPROVAZIONE.

L'anno duemilaventitre, addì trenta, del mese di Gennaio alle ore 13:26, si è riunita in videoconferenza con modalità da remoto, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, la Giunta Comunale sotto la presidenza del Presidente IANNI ANDREA.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	IANNI ANDREA	SI
VICESINDACO	MELOZZI FRANCESCA	SI
ASSESSORE	BERARDINELLI LUCA	--
ASSESSORE	DI LUCA PAOLA	SI
ASSESSORE	MANCINI NICOLA	--

Presenti n° 3 Assenti n° 2

Partecipa il Segretario Generale DI MATTEO CARLA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il IANNI ANDREA, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### **PREMESSO:**

- che l'art. 7 del D.Lgs n. 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;

- che uno strumento fondamentale per l'attuazione delle norme sulle pari opportunità e sulla tutela dalle discriminazioni, 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" è il Piano delle azioni positive;

- che l'art. 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 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 a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

**VISTO** l'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006 diretto a regolare, nello specifico, l'adozione dei Piani di azioni positive da parte delle Pubbliche Amministrazioni, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

**RICHIAMATA**, altresì, la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione – Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" che, nell'attribuire alle Pubbliche Amministrazioni un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ribadisce la necessità, da parte delle Amministrazioni stesse, di adottare i Piani delle azioni positive.

**RITENUTO**, pertanto, indispensabile procedere all'adozione del Piano delle azioni positive che, come previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, ha validità triennale;

**VISTO** il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 che si allega sub A) al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.

**VISTO** il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246".

**VISTA** la L. 4 novembre 2010, n. 183.

**VISTO** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

**VISTO** il parere favorevole del Responsabile, in ordine alla sola regolarità tecnica di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

**CON VOTI** unanimi favorevoli legalmente espressi.

### **DELIBERA**

- 1) **DI APPROVARE** le premesse, quali parti integranti e sostanziali della presente delibera e quale motivazione ai sensi dell'art. della Legge n. 241/1990.
- 2) **DI APPROVARE** il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025, allegato "A" che costituisce parte integrante e sostanziale della delibera de qua.
- 3) **DI DARE ATTO** che l'adozione della presente delibera non comporta a carico dell'ente maggiori spese;
- 4) **DI TRASMETTERE** copia della presente delibera alla Consiglieria di Parità effettiva della Provincia di Teramo;
- 5) **DI DEMANDARE** al Responsabile del Servizio Amministrativo tutti gli adempimenti di competenza, ivi compresa l'informativa ai soggetti sindacali;
- 6) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione, con separata votazione e con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

## All. Sub A)

# COMUNE DI ISOLA DEL GRAN SASSO D'ITALIA (TE) PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023/2025

## PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni e integrazioni (D.Lgs. n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025.

Con il presente Piano triennale delle Azioni Positive, l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- 1) alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- 2) agli orari di lavoro;
- 3) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
- 4) all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori

	Donne	Uomini
<b>Cat. D</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Cat. C</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Cat. B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Cat. A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

I responsabili di Aree/Servizi a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, sono 5 in totale e n. 3 sono donne (Responsabile Area Polizia Municipale, Responsabile Area Urbanistica, Responsabile Area Amministrativa).

## OBIETTIVI DEL PIANO E AZIONI POSITIVE

### 1. FORMAZIONE

- Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, attraverso la valorizzazione delle capacità di ogni singolo individuo;
- Favorire la partecipazione delle dipendenti ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati dall'Ente o da altri soggetti istituzionali, predisponendo percorsi formativi che siano organizzati, ove possibile, in orari compatibili con quelli delle lavoratrici madri;
- Organizzare incontri di lavoro per la sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità per tutti i dipendenti e per trattare le eventuali problematiche relative al contesto lavorativo o di pubblico interesse.

## 2. ORARI DI LAVORO

- Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione;
- Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare;
- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
- Promuovere l'utilizzo di congedi parentali anche da parte degli uomini.

## 3. SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'

- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

## 4. INFORMAZIONE

- Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità;
- Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere;
- Fornire ad ogni dipendente tutte le notizie e i dati utili al fine di prevenire ogni possibile forma discriminatoria in materia di pari opportunità.

## DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale 2023/2025.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale 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.

---

### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 45 del 30/01/2023 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato dal Responsabile del Servizio **MARANO SILVANA** in data 30/01/2023

---

### LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente  
IANNI ANDREA

Il Segretario Generale  
DI MATTEO CARLA