



# COMUNE DI TORTORETO

## Provincia di Teramo

### COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 20 Del 28-01-2021

**Oggetto: Parità uomo-donna. Approvazione piano delle azioni positive per le pari opportunità. Triennio 2021-2023**

L'anno duemilaventuno il giorno ventotto del mese di gennaio alle ore 16:20, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei seguenti Signori:

Piccioni Domenico	SINDACO	P
Marconi Francesco	ASSESSORE	P
Del Sordo Arianna	ASSESSORE	P
Ripani Giorgio	ASSESSORE	P
Recinella Angela	ASSESSORE	A
Ciaffoni Loretta	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 1.

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Piccioni Tiziana

il Signor Piccioni Domenico in qualità di SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

#### LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 24/07/2019 dall'oggetto "Documento Unico di Programmazione (DUP) - Periodo 2020/2022 (Art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000) - Approvazione" - immediatamente esecutiva ai sensi di legge;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 07/05/2020 dall'oggetto "Approvazione Bilancio di Previsione 2020/2022 e Nota di Aggiornamento al DUP 2020/2022" - immediatamente esecutiva ai sensi di legge;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 27/05/2020 dall'oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2020-2021-2022" - immediatamente esecutiva ai sensi di legge;

VISTI:

- l'art. 106, comma 3-bis, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, il quale ha previsto il differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2021/2023 da parte degli enti locali al **31 gennaio 2021**;

- L'art. 11, comma 17, del D.lgs. 118/2011, come modificato dal D.Lgs. 126/2014, secondo il quale "in caso di esercizio provvisorio o gestione provvisoria nell'esercizio 2020 gli enti locali gestiscono gli stanziamenti di spesa previsti nel bilancio pluriennale autorizzatorio 2020-2022 per l'annualità 2021;

RICHIAMATO l'art. 163 del TUEL che fissa le disposizioni relative all'esercizio provvisorio e gestione provvisoria;

**PREMESSO CHE:**

- l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro";
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTO l'art. 21 della Legge 04/11/2010 n° 183 (entrata in vigore 24/11/2010) il quale prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "*Comitato Unico di Garanzia (di seguito indicato come 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 del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

CONSIDERATO che il CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è in fase di attuazione presso l'Unione di Comuni Città – Territorio Val Vibrata a cui il Comune di Tortoreto aderisce, delegata per la gestione associata delle funzioni del Comitato;

CONSIDERATO che gli obiettivi del suddetto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere

all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

**RICHIAMATA** la propria precedente deliberazione n. 42/2020 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2020 - 2022;

**RITENUTA** la necessità di confermare e aggiornare per il triennio 2021-2023 i contenuti del suddetto Piano per le azioni positive, nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

**RILEVATO** che: il Comune di Tortoreto nel corso degli anni ha attuato varie misure finalizzate alla promozione delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro, tra le quali si segnalano le seguenti:

- a) concessione di articolazioni orarie differenziate, su richiesta dei dipendenti;
- b) turni di lavoro diversificati, anche per periodi di tempo limitati, in presenza di particolari esigenze familiari;
- c) concessione di mobilità in uscita, per andare incontro ad esigenze di avvicinamento e di conseguenza di miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti;

- nel tempo queste azioni si sono rivelate utili perché hanno permesso di conciliare le esigenze familiari con le esigenze organizzative dell'Ente;

**VISTO** il parere favorevole del Responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica, nonché del Responsabile del Servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

**VISTI:**

- il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Tortoreto;
- lo Statuto Comunale;
- il D.Lgs. 198 dell'11 aprile 2006

Ad unanimità di voti, espressi come per legge;

#### **DELIBERA**

Di ritenere la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente atto e, di conseguenza:

- **Di approvare**, per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono qui per integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 - 2023 individuato come allegato sub A) che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- **Di trasmettere** copia del presente provvedimento alla Consigliera di parità della Provincia alle OO.SS.;

Infine, stante l'urgenza

#### **DELIBERA**

**Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

**PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL TESTO UNICO SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI, APPROVATO CON D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267**

*Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione i sottoscritti funzionari esprimono il parere favorevole di cui al seguente prospetto:*

<b>PARERE:</b> Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA 26-01-2021	<b>Il Responsabile del servizio interessato</b> F.to D'Altobrando Piero
--	--

<b>PARERE:</b> Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE 26-01-2021	<b>Il Responsabile del servizio interessato</b> F.to MARCHEGIANI MARINA
--	--

Di identificare responsabile del procedimento relativo al presente atto il/la Sig.:

Approvato e sottoscritto:

**Il Sindaco**  
F.to Piccioni Domenico

**Il Segretario Comunale**  
F.to Piccioni Tiziana

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione viene pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69):

o *diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.*

*è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.*

**E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE**

Dalla Residenza comunale, li 2.2.2021



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Piccioni Tiziana



Allegato A

**COMUNE DI TORTORETO**  
PROVINCIA DI TERAMO

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ.**  
TRIENNIO 2021-2023

(Art. 48 D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

**Premessa:**

L'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246", dispone, tra l'altro, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale".

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001). Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed 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", ed alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". La Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto dall'indicata normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Tortoreto (TE), consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni, Il Comune di Tortoreto ha individuato e disposto quanto segue.

**Analisi dati del Personale:**

Il Piano triennale delle Azioni Positive del Comune di Tortoreto non può prescindere dalla constatazione della dotazione organica al 31.12.2020, così come risulta dalla tabella che segue:

TEMPO INDETERMINATO

PERSONALE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	TOTALE
DONNE	5	3	22	7	37

UOMINI	0	9	9	5	23
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>60</b>

#### TEMPO DETERMINATO

PERSONALE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D	TOTALE
DONNE	0	0	1	1	2
UOMINI	0	0	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

SEGRETARIO COMUNALE = donna

Il Piano delle Azioni Positive a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

#### Art. 1 Obiettivi

Il Comune, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

**"Obiettivo 1"**: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

**"Obiettivo 2"**: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

**"Obiettivo 3"**: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

**"Obiettivo 4"**: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

**"Obiettivo 5"**: Valorizzare il benessere organizzativo e il clima lavorativo mediante l'utilizzo di strumenti ritenuti utili.

**"Obiettivo 6"**: Implementare le attività a tema in corso, perfezionandole e aggiungendo nuove azioni positive per le pari opportunità.

**"Obiettivo 7"**: Apertura di un punto d'ascolto, quale azione di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.

#### Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Tortoreto si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da ( a titolo esemplificativo): - Pressioni o molestie sessuali; - Casi di mobbing; - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. Il Comune si impegna altresì a garantire il rispetto della privacy dei propri dipendenti e collaboratori.

### Art. 3

Ambito di azione: assunzioni  
(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno uno dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
3. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Tortoreto valorizza attitudini e capacità personali.

### Art. 4

Ambito di azione: formazione  
(OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie  
(OBIETTIVO 4)

1. L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.
  - a) Disciplina del part-time: Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- b) Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi: Il Comune si è dotato di uno specifico regolamento nel rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.
2. L'ufficio personale favorisce la diffusione, tra i dipendenti e le dipendenti, della normativa in materia di orario di lavoro (permessi, congedi, ecc...) predisponendo informative tematiche.

#### **Art. 6**

**Ambito di azione: Sicurezza sul lavoro e benessere ambientale  
(OBIETTIVO 5)**

1. L'Ente s'impegna a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a garantire l'adempimento degli obblighi formativi e informativi in materia.

#### **Art. 7**

**Ambito di azione: Perfezionamento attività in corso e programmazione nuove attività  
(OBIETTIVO 6)**

L'Ente s'impegna a riservare un'apposita sezione all'interno del proprio sito istituzionale dedicato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità a seguito dei provvedimenti assunti da parte dell'Unione dei Comuni Città - Territorio Val Vibrata.

#### **Art. 8**

**Ambito di azione: Prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.  
(OBIETTIVO 7)**

1-Il Comune di Tortoreto, nell'ambito del protocollo d'intesa istituzionale con la Prefettura di Teramo e la Provincia di Teramo sta realizzando un programma di azioni integrate contro la violenza e il maltrattamento nei confronti delle donne, ha avviando un servizio di ascolto ed accoglienza per le donne vittime di violenza sul territorio;

2- L'Ente si impegna a proseguire l'azione positiva avviata attraverso:

- a) Il Comune di Tortoreto si impegna, a realizzare il programma di azioni integrate contro la violenza e il maltrattamento nei confronti delle donne e di servizio sociale professionale nell'ambito dei servizi e degli interventi socio- assistenziali, previsti dalla legge nazionale n. 328/2000.
- b) l'Ente si impegna a realizzare l'azione attraverso:
  - l'interazione tra gli/le operatori/ici dei diversi soggetti istituzionali chiamati per proprie competenze ad intervenire sul fenomeno favorendo lo sviluppo di una forte interprofessionalità;
  - l'attivazione di una rete di servizi integrati per costruire riferimenti e percorsi operativi in grado di garantire risposte finalizzate a prevenire, gestire e contrastare la complessità del fenomeno;
  - l'attivazione di percorsi di valutazione e verifica condivisa;
- c) Il Comune di Tortoreto s'impegna altresì a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare per il contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato e demandando al Settore Socio-Educativo



l'organizzazione e la promozione delle stesse, con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

**Art. 9**  
**Tempi di attuazione**

Le azioni previste nel presente Piano saranno avviate e concluse nel triennio 2021 - 2023. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

**Art. 10**  
**Durata**

1. Il presente Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente.
2. Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e diffuso tra il personale dipendente.
3. Nel periodo di vigenza, l'Ente s'impegna a raccogliere eventuali pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati dal personale dipendente e a valutarli in previsione dell'aggiornamento del Piano.