



## COMUNE DI SILVI

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 239 DEL 24/11/2020

**OGGETTO:** Approvazione Piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.) periodo 2021-2023

L'anno duemilaventi, addì ventiquattro, del mese di Novembre alle ore 10.00, presso la SALA DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Dott. SCORDELLA ANDREA.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	SCORDELLA ANDREA	SI
VICESINDACO	VALLOSCURA FABRIZIO	SI
ASSESSORE	DI GIOVANNI GIUSEPPINA	SI
ASSESSORE	GIANCOLA PAMELA	SI
ASSESSORE	LELLA GIANPAOLO	SI
ASSESSORE	VALLERIANI ALESSANDRO	--

Presenti n° 5 Assenti n° 1

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa DIODATI FRANCESCA, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

#### LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** la proposta di deliberazione n. 2567 del 17/11/2020 sulla quale sono stati resi i pareri di cui art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 che, ancorchè non allegata, è dichiarata parte integrante e sostanziale del presente atto e resta acquisita in fascicolo.

## **PREMESSO:**

**CHE** nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e s.m.i. (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 di pari opportunità, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;

**CHE** il Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della legge 17 maggio 1999, n.144”* e, in particolare, l'art. 7, comma 5, prevede:

- che gli Enti, tra cui le Amministrazioni Comunali, predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi;

**CHE** con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive si intende adottare 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 iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
4. al potenziamento della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile;

**CHE** 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;

**CHE** con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 28 del 19/04/2011 è stata istituita la Commissione Comunale per le Pari Opportunità ed è stato approvato il relativo Regolamento;

**VISTA** la proposta di piano di azioni positive per il periodo 2021/2023 predisposta dal Servizio Risorse Umane;

**PRESO ATTO** che nel merito saranno informate le Rappresentanze Sindacali Unitarie;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

**VISTO** il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;

**AD UNANIMITÀ di voti**, espressi in forma palese per alzata di mano,

## **DELIBERA**

**LA PREMESSA** è parte integrante e sostanziale del presente atto;

**DI ADOTTARE** il Piano di Azioni Positive triennio 2021-2023 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, allegato al presente atto;

**DI DICHIARARE**, stante l'urgenza, con separata ed unanime votazione espressa in forma palese per alzata di mano, il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti del comma 4, art. 134, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il Responsabile dell'Area ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 2567 del 17/11/2020 esprime parere FAVOREVOLE.

Parere firmato dal Responsabile dell'Area Dott. DI SIMONE MARIO in data 24/11/2020.

---

**LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO**

Il Sindaco  
Dott. SCORDELLA ANDREA

Il Segretario Generale  
Dott.ssa DIODATI FRANCESCA

---

**NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2833**

Il 26/11/2020 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta N.ro 239 del 24/11/2020 con oggetto: **Approvazione Piano triennale di Azioni Positive (P.A.P.) periodo 2021-2023**

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Nota di pubblicazione firmata da BINNI MASSIMO il 26/11/2020.



# COMUNE DI SILVI

(Provincia di Teramo)

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) Triennio 2021-2023

**Ai sensi dell'art.48 del D.Lgs. 198/2006  
"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna,  
a norma della Legge 28.11.2005 n.246 e s.m.i."**

### **Fonti normative:**

- Legge 10.04.1991 n. 125 recante "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità".
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e 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", 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 un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.
- Direttiva 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" con cui nell'ottica della strategia europea 2020 viene focalizzata l'attenzione oltre che sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche sul tema di conciliazione dei temi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata, dando così indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

## Premessa

Il D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” all’art. 48 prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Inoltre la Direttiva Ministeriale del 23.05.2007, “Misure per attuare 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 positive e propositiva per l’attuazione di tali principi. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Il “Piano di azioni positive” rappresenta, pertanto, un’opportunità fondamentale per poter attuare, negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori, e strumento imprescindibile nell’ambito del processo di riforma della Pubblica Amministrazione, diretto a garantire l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle risorse umane. La valorizzazione delle persone è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione del cambiamento e permette di innalzare il livello della qualità dei servizi. Con l’adozione del Piano di azioni positive, il Comune di Silvi, si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate; favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare; rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

## Organizzazione dell’Ente

Dall’analisi dell’attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>FUNZIONARI/DIRIGENTI</b>	4	5	9

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>CATEG. D</b>	8	16	24
<b>CATEG. C</b>	20	13	33
<b>CATEG. B</b>	9	8	17
<b>TOTALE</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>74</b>

## SPECIFICHE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Silvi intende garantire pari opportunità tra uomini e donne attraverso l’attivazione di una serie di azioni positive:

- Assicurare, nelle commissioni concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune a soggetti esterni, ai fini della nomina di Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari, si dovrà richiamare l’osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina.
- Redigere 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.

- Favorire la partecipazione del personale femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari bisogni.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o dal 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.
- Promuovere azioni per favorire, soprattutto in presenza di particolari esigenze, la qualità della vita e del lavoro di tutto il personale dell'Ente. Sarà consentito, ove possibile compatibilmente con le esigenze di servizio, l'utilizzo di forme di flessibilità oraria finalizzata al superamento di particolari situazioni di tipo familiare o personale.

<b>AZIONI</b>	<b>OBIETTIVI</b>	<b>RISULTATI ATTESI</b>
Garantire la presenza femminile nelle commissioni concorso e pari opportunità nei bandi concorso, come da normativa vigente	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale maschile che femminile	Garantire pari opportunità e uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale
Formazione ed aggiornamento professionale con particolare riguardo alla valorizzazione delle differenze di genere anche per coloro che rientrano dopo assenze prolungate dovute a esigenze familiari	Usufruire del potenziale offerto dalle risorse umane per valorizzare la missione dell'Ente	Garantire una formazione organizzata in maniera differenziata in base ai destinatari, in modo da consentire una più ampia partecipazione del personale e sviluppare nuove competenze
Attivare forme flessibili di gestione dell'orario di lavoro, di tipo temporaneo e per richieste motivate da particolari bisogni familiari, compatibilmente con le esigenze di servizio e garanzia del pubblico interesse	Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare Potenziare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, attivando se necessario	Soddisfazione del personale grazie alla possibilità di conciliazione tra lavoro e vita privata e copertura ottimale dei servizi nei diversi uffici dell'Ente
Smart working	Perseguire forme di telelavoro e smart-working nel periodo di emergenza Covid-19 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti, fino alla cessazione dello stato di emergenza;	Assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working anche in via ordinaria, nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc),

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale. Sarà trasmesso alla Consigliera alle Pari Opportunità territorialmente competente. Sarà pubblicato sul sito dell'Ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.