



# COMUNE DI CARSOLI

Provincia dell'Aquila

Piazza della Libertà, 1 – Tel.: 0863908300 Fax: 0863995412



## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 05 del reg.	<b>Oggetto:</b> ADOZIONI PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024
Data 27/01/2022	

L'anno duemilaventidue, il giorno 27 del mese di GENNAIO alle ore 15:15 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nei modi di legge, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

			Presenti	Assenti
Nazzarro	Velia	Sindaco	X	
Lugini	Gianpaolo	Vice Sindaco	X	
Arcangeli	Federica	Assessore	X	
Di Natale	Simone	Assessore	X	
Muzi	Lorenza	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Comunale dott. Francesco Cerasoli

Assume la presidenza il Sindaco che, verificato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare l'argomento in oggetto.

### LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: "**ADOZIONI PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024**" - e ritenutala meritevole di accoglimento;

Visti i pareri espressi sulla proposta di deliberazione dai responsabili dei servizi interessati, ai sensi dell'art. 49 c. 1 T.U. D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

## **DELIBERA**

Di approvare in ogni sua parte la proposta di deliberazione che, allegata al presente provvedimento, ne costituisce parte integrale e sostanziale.

LA GIUNTA COMUNALE

Considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione dell'atto,  
Con voto unanime,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione Immediatamente Eseguita ex art. 134/4 del D.Lgs n. 267/2000



# COMUNE DI CARSOLI

Provincia dell'Aquila

Piazza della Libertà, 1 – Tel.: 0863908300 Fax: 0863995412



## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: ADOZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024**

### IL SINDACO

#### PREMESSO:

- che, in ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 198/2006 ad oggetto "Codice di pari opportunità tra uomini e donne a norma della Legge 28 novembre 2005 n. 246" le Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di azioni positive;

- che, in particolare, l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che: "..... le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni ....predispongono 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 di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra 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, lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi."

**VISTA** la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per i diritti e le Pari opportunità – del 23/05/2007 recante " *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni*";

**DATO ATTO** che il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. prevede il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa che le P.A. sono tenute ad adottare;

**VISTO** l'art. 21 della Legge 183/2010 che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001 prevedendo, in particolare, che le P.A. costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia (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 ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

**VISTA** la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica dello 04/03/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG;

**VISTA** la Deliberazione di G.C. n° 157 del 18.12.2018 avente ad oggetto "Art. 21 – comma 1 lettera c) – della Legge 4 Novembre 2010, n° 183. Istituzione del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni";

**RILEVATO** che, attualmente, nel Comune di Carsoli sono presenti donne appartenenti alle seguenti categorie:

Cat. D: n. 2

Cat. C: n. 4

Cat. B1: n. 1

Cat. B3: n. 3

**DATO ATTO** che l'attività del Comune di Carsoli è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità, anche con specifiche azioni positive per favorire l'integrazione di quanti risiedono o svolgono attività lavorativa nel proprio territorio, senza distinzione di età, sesso, razza, lingua, religione e nazionalità;

**CONSIDERATO** che, non provvedendo all'adempimento di cui sopra, in relazione al combinato disposto dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2000, è fatto divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**RITENUTO** necessario formalizzare quanto sopra con l'approvazione di un nuovo Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021-2023;


**VISTI:**

- Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- Il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- Il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 65;
- l'articolo 6, della legge 28 novembre 2005, n. 246;

**PROPONE**

- 1) Di ritenere la narrativa che precede parte integrante e sostanziale della presente;
- 2) Di approvare l'allegato "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024 – al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- 3) Di stabilire che potrà essere fissato, con successivo provvedimento, un piano di verifica monitoraggio del piano a riscontro delle indicazioni che potranno essere fornite dai soggetti interessati;
- 4) Di informare le OO.SS e le R.S.U. dell'Ente in merito all'adozione della presente deliberazione;
- 5) Di dare adeguata pubblicità al Piano suddetto disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente.
- 6) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Dlgs.vo n. 267/2000 e s.m.i.

Il Proponente



Pareri ex art. 49 D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

---

In ordine alla regolarità tecnica: favorevole

Proposta elaborata il 24.01.2022

Il Responsabile dei Servizi Generali

Dott.ssa Sabrina Marzano

---

In ordine alla regolarità contabile: favorevole

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Dott.ssa Anna Maria D'Andrea

---



**COMUNE DI CARSOLI**  
**L'Aquila**

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ**  
**2022-2024**

*(Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_)*

## Fonti normative

Legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo-donna nel lavoro"

- ✓ Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e s.m.i.
- ✓ Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.
- ✓ Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".
- ✓ Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/Ce – Direttiva 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*".
- ✓ D. Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 " *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*".

## Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il decreto legislativo n. 198/2006, a norma dell'art.6 della Legge 248/2006, riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al Dlg.vo 196/2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e di cui alla Legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare la parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Inoltre, la direttiva 23 maggio 2007 Ministero per le riforme ed innovazioni nella pubblica amministrazione, con il Ministero 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 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 ed attuazione del principio delle pari opportunità.

In considerazione di quanto sopra, il Comune di Carsoli armonizza la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro e adotta iniziative specifiche in merito.

Con deliberazione di G.C. n. 72 del 14.08.2013 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2013 – 2015.

Con deliberazione di G.C. n. 65 del 03.07.2014 è stato approvato il Piano delle azioni positive in

materia di pari opportunità 2014 – 2016.

Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 19 del 18.03.2015 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2015 – 2017.

Con deliberazione di G.C. n. 28 del 21.03.2016 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2016– 2018.

Con deliberazione di G.C. n. 24 del 09.03.2017 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità 2017– 2019.

Con deliberazione di G.C. n° 92 del 10.08.2017 è stato approvato il Piano delle azioni positive 2018/2020;

Con deliberazione di G.C. n° 12 del 29.01.2019 è stato approvato il Piano delle azioni positive 2019/2021;

Con Deliberazione di G.C. N° 132 del 29.10.2019 è stato adottato il Piano di azioni positive per il triennio 2020-2022;

Con Deliberazione di G.C. N° 18 del 22.02.2021 è stato adottato il Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;

### **Monitoraggio dell'organico**

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

<i>Lavoratori</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. A</i>	<i>Totale</i>
<b>Uomini</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
<b>Donne</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>23</b>

**Segretario comunale: uomo**

**Organi elettivi: Sindaco donna**

**Giunta Comunale: n. 4 Assessori (oltre il Sindaco), di cui n. 2 donne**

**Consiglio Comunale: n. 12 consiglieri (oltre il Sindaco), di cui n. 6 donne**

Si prende atto che, relativamente al personale in servizio, al momento sussiste una quasi perfetta parità e, comunque, un divario fra generi inferiore a due terzi, anche se è sempre necessaria una particolare attenzione e l'attuazione di strumenti per prevedere reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

## **Obiettivi**

L'obiettivo generale del Piano è chiaramente indicato nella "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne", coerentemente con la normativa sopra citata.

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quel che riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune ed avvia azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

## Azioni positive

I contenuti del Piano di Azioni Positive sono tutti riconducibili ai diversi obiettivi sopra evidenziati. Essi possono essere così articolati:

DESCRIZIONE	AZIONI POSITIVE
SEMINARI DI FORMAZIONE E/O DI AGGIORNAMENTO	<p>Incremento della 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 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.</p> <p>Favorire, in ogni caso, nei limiti imposti dalla normativa vigente, la partecipazione di tutto il personale alle attività formative, in modo da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.</p>
COMMISSIONI CONCORSO ASSUNZIONI	<p>Assicurare, in tutte le commissioni di concorso, la presenza, ove possibile, di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</p> <p>Garantire anche nel caso di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, requisiti di accesso a concorsi e selezioni rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.</p> <p>Operare in misura tale che i posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi nel rispetto dell'interesse delle parti.</p> <p>Garantire che in occasione di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile sia accompagnata da una esplicita e adeguata motivazione ai sensi dell'art. 48 ultimo comma del D. Lgs.vo 198/2006.</p> <p>Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale di sesso femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p>

<p>CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA</p>	<p>Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona, temperando le esigenze dell'organizzazione del lavoro con quelle personali. Potranno in tal senso essere sperimentate nuove tipologie di organizzazione flessibile che tengano conto di esigenze personali e di servizio, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 9 della Legge 53/2000, che intende promuovere forme di flessibilità degli orari di lavoro delle lavoratrici madri o dei lavoratori padri.</p>
<p>INFO PARI OPPORTUNITA' SUL SITO WEB DEL COMUNE</p>	<p>Istituire, sul sito Web dell'Ente, apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità per promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.</p>
<p>RIENTRO DAI CONGEDI PARENTALI</p>	<p>Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, anche attraverso forme di tutoraggio ( ad es. aggiornamento sulle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo) ed eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera;</p> <p>Individuare forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa.</p> <p>Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini.</p>
<p>ORARIO DI LAVORO</p>	<p>Ferma restando la disciplina dei CC.CC.NN.LL. del comparto di appartenenza, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite, in accordo con le OO.SS., forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.</p>
<p><i>BENESSERE ORGANIZZATIVO</i></p>	<p>Individuare le criticità e predisporre proposte di miglioramento per il superamento delle stesse. Elaborare proposte finalizzate alla individuazione di soluzioni organizzative innovative, finalizzate al contrasto di qualsiasi discriminazione e adottare scelte rivolte ad implementare il benessere organizzativo e ad ampliare la concreta applicazione di strumenti di conciliazione.</p> <p>Ridurre lo stress lavoro correlato anche in relazione ad eventuali lunghe assenze/carenze di personale, adottando misure per un'equa distribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente/carente.</p> <p>Prevedere l'affiancamento del personale nel caso di lunghe assenze programmate ( es. maternità).</p> <p>Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti.</p>

## **Durata del piano**

Il presente piano ha durata triennale 2022/2024.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi per procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
f.to Dott.ssa Velia Nazzarro

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dott. Francesco Cerasoli

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA  
che la presente deliberazione

- Viene pubblicata in data odierna sul sito web del Comune – albo pretorio on line per rimanervi 15 giorni consecutivi (art. 124, c. 1 del T.U. 18.08.2000 n. 267/2000 – art. 32 c. 1 Legge 18.06.2009 n. 69)
- E' stata compresa nell'elenco prot. n° 982 in data odierna delle delibere comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. 18.08.2000 n. 267)
- E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Comunale, li 07.02.2022

Il Segretario Comunale  
f.to Dott. Francesco Cerasoli

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA  
che la presente deliberazione

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4 del T.U.)
- E' divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, c. 3 del T.U. 267/2000)
- E' stata pubblicata sul sito web del Comune – albo pretorio on line – come prescritto dall'art. 124, c. 1, del T.U. n. 267/2000 e dall'art. 32 c. 1 Legge 18.06.2009 n. 69, per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Dalla Residenza Comunale, li .....

Il Segretario Comunale  
\_\_\_\_\_