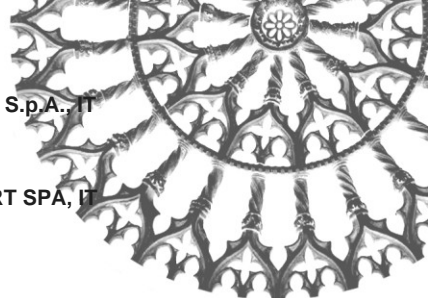




Firmato Digitalmente da :  
alessandra macri'  
Certificato emesso da : ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT  
Valido da: 13-10-2016 2.00.00 a: 14-10-2019 1.59.59  
pierluigi biondi  
Certificato emesso da : InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT  
Valido da: 01-07-2016 9.07.12 a: 01-07-2019 2.00.00



## Comune dell'Aquila

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 210 del 04/06/2018

#### OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018-2020.

L'anno duemiladiciotto il giorno quattro del mese di giugno alle ore 13.20, nella Residenza comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta dal Sindaco Pierluigi Biondi con la partecipazione degli assessori:

	<i>Nome</i>	<i>Presenza</i>	<i>Nome</i>	<i>Presenza</i>
Sindaco:	Pierluigi Biondi	Sì		
Assessori:	1. Guido Quintino Liris	Sì	2. Carla Mannetti	Sì
	3. Anna-Lisa Di Stefano	No	4. Luigi D'Eramo	No
	5. Francesco Bignotti	Sì	6. Sabrina Di Cosimo	No
	7. Emanuele Imprudente	Sì	8. Alessandro Piccinini	Sì
	9 Monica Petrella	Sì		
			<b><i>Totale presenti</i></b>	<b>7</b>
			<b><i>Totale assenti</i></b>	<b>3</b>

Partecipa il Segretario Generale Alessandra Macri.

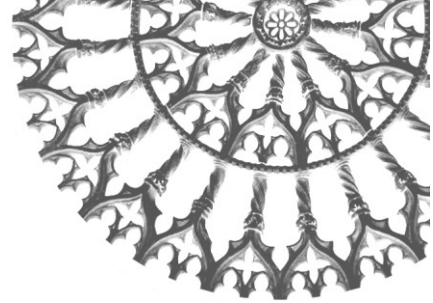
Constatata, a norma dell'art. 32 dello Statuto comunale, la regolarità della seduta, la Giunta Comunale adotta con voto unanime la seguente deliberazione.

---



# Comune dell'Aquila

## LA GIUNTA



### Premesso:

- che l'art.48 del D.Lgs.198/2006, "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che la medesima disposizione precisa che detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- che l'art.57 del D.Lgs.165/2001, come modificato dalla L.183/2010, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia 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;

### Richiamata:

- 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 contenente "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";

### Rilevato:

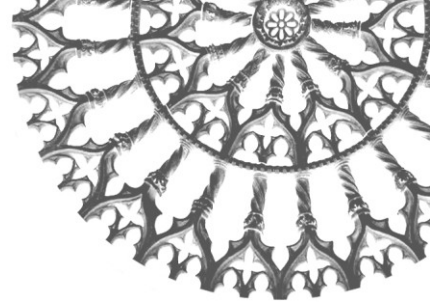
- che con deliberazione di Giunta comunale n.201 del 24/04/2013 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2013-2015;
- che con deliberazione di Giunta comunale n.82 del 01/03/2016 è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2016-2018;
- che, in attuazione dell'art.57 del D.Lgs.165/2001 con determinazione dirigenziale n.1188 del 24 aprile 2018 è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

### Dato atto:

- che l'attuale stato di occupazione del Comune dell'Aquila presenta una significativa componente femminile e si caratterizza, conseguentemente, per un sostanziale equilibrio di genere nei vari Settori dell'Ente e nelle diverse posizioni in organico, in conformità a quanto previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;

### Considerato:

- che questa Amministrazione intende continuare ad attuare misure idonee a favorire e tutelare le pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso e nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale;
- che, pertanto, in continuità con il precedente piano, è stato definito il Piano di azioni positive per il triennio 2016-2018;
- che con nota prot.44611 del 8 Maggio 2018 il predetto Piano è stato trasmesso alle Consigliere di Parità della Provincia e della Regione, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.198/2006, nonché al Comitato Unico di Garanzia;



## Comune dell'Aquila

- che con comunicazione trasmessa via mail ed acquisita al prot.52412 del 29 Maggio 2018, allegata al presente atto, la Consigliera di Parità Regionale ha espresso parere favorevole;

### Ritenuto:

- di dover approvare il Piano triennale di azioni positive 2018-2020 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

### Dato atto:

- che ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.198/2006 la mancata adozione dei piani triennali di azioni positive comporta l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D.Lgs.165/2001;
- che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente ai sensi e per gli effetti dell'art.49 del D.Lgs.267/2000;

### Visti:

- il D.Lgs.267/2000;
- il D.Lgs.165/2001;
- il D.Lgs.198/2006;
- i vigenti CCNL del comparto Funzioni Locali;

**Considerato** il parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n° 267/2000, e del Regolamento comunale di contabilità.

**Attestato** che ai sensi dell'art. 49 del vigente D.Lgs. 267/2000 l'atto **non comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria e patrimoniale dell'Ente.

## DELIBERA

per tutte le motivazioni suesposte che qui si intendono integralmente riportate:

1. Di approvare il Piano triennale di azioni positive 2018-2020, predisposto e redatto ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.198/2006, nel testo allegato alla presente deliberazione – sotto la lettera “A” – come parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che nota prot.44611 del 8 Maggio 2018 il predetto Piano è stato trasmesso alle Consigliere di Parità della Provincia e della Regione, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.198/2006, nonché al Comitato Unico di Garanzia;
3. Di prendere atto che con comunicazione trasmessa via mail ed acquisita al prot.52412 del 29 Maggio 2018, allegata al presente atto, la Consigliera di Parità Regionale ha espresso parere favorevole;
4. Di disporre la comunicazione della presente deliberazione ai soggetti sindacali ai sensi dell'art.4 CCNL del 21/05/2018, ai Dirigenti dell'Ente affinché rendano noto il nuovo Piano di azioni positive al personale dipendente, nonché al Comitato Unico di Garanzia e alla Consigliere di Parità della Provincia dell'Aquila;
5. Di disporre altresì la pubblicazione dello stesso all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione dedicata alle pari opportunità.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Successivamente

### **DELIBERA**

Di dichiarare immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267, la presente deliberazione.

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018-2020.**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Sul presente atto si esprime parere **favorevole** di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa *ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n ° 267/2000*, e del Regolamento comunale di contabilità.

Ai sensi dell'art. 49 del vigente D.Lgs. 267/2000 si attesta che l'atto **non comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria e patrimoniale dell'Ente.

Il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non rispondenti a verità, come stabilito dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del medesimo D.P.R., dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, così come disposto dall'art. 6, comma 2, e art. 7 del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013.

DATA

**01/06/2018**

FIRMA  
**Paola Giuliani**

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2018-2020.**

**ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO**

Visto il parere di regolarità tecnica, attestante che l'atto **non comporta** riflessi diretti o indiretti sulla situazione economica finanziaria e patrimoniale dell'Ente, *ai sensi dell'art. 49, del vigente Decreto Legislativo n ° 267/2000* e del Regolamento comunale di contabilità, non è richiesto il parere di regolarità contabile.

Il sottoscritto, consapevole delle sanzioni penali cui incorre nel caso di dichiarazione mendace o contenente dati non rispondenti a verità, come stabilito dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, ai sensi di quanto previsto dall'art. 47 del medesimo D.P.R., dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, così come disposto dall'art. 6, comma 2, e art. 7 del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013.

DATA

**04/06/2018**

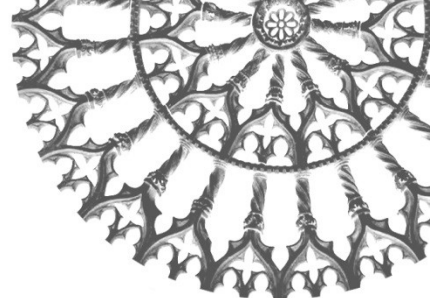
FIRMA

**Tiziano Amorosi**



# Comune dell'Aquila

Settore Politiche per il Cittadino e Personale



All. A

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020

### PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020 viene adottato nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs.198/2006, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”. In particolare, l'art.48, comma 1, prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che – al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate – favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

L'adozione di detti piani, di durata triennale, ha carattere obbligatorio in quanto, in caso di mancato adempimento, la norma citata sancisce l'applicazione dell'art.6, comma 6, del D.Lgs.165/2001.

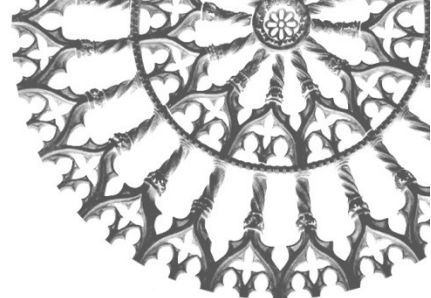
Anche alla luce della Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, le azioni positive devono mirare, in particolare, al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- assicurare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzare le caratteristiche di genere.

### OBIETTIVI

Con il presente Piano il Comune dell'Aquila intende individuare e rafforzare, in continuità con le previsioni dei precedenti Piani, misure dirette a conseguire i seguenti obiettivi:

- riconoscere e tutelare il diritto alla pari libertà e dignità personale dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente;
- riconoscere il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici come valore fondamentale da promuovere e tutelare, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e sereno in quanto privo di condotte moleste, mobbizzanti, discriminatorie o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la piena ed effettiva realizzazione delle pari opportunità nel lavoro fra uomini e donne;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- implementare politiche di conciliazione famiglia-lavoro, favorendo il coordinamento degli impegni e delle responsabilità professionali e private in un'ottica di promozione e



## Comune dell'Aquila

valorizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, compatibilmente con le esigenze di servizio e le disposizioni in materia di pubblico impiego;

- favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione del personale, promuovendo il riequilibrio dei settori e dei livelli professionali laddove dovesse sussistere una sottorappresentazione di genere;
- improntare la gestione delle risorse umane al rispetto e alla valorizzazione delle condizioni specifiche di uomini e donne in un'ottica di effettiva promozione della "cultura di genere";
- favorire, anche in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, istituito con determinazione dirigenziale n.165 del 14/10/2013, e le Consigliere e i Consiglieri di parità territorialmente competenti, la diffusione di buone prassi in materia di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

### ANALISI DELL'ORGANICO

L'individuazione e la pianificazione delle azioni positive da porre in essere nell'Ente necessariamente deve partire dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio al fine di evidenziare il rapporto tra la componente femminile e quella maschile.

A tal fine, nei seguenti prospetti si riporta il numero del personale, rispettivamente a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio presso il Comune dell'Aquila alla data del 16/04/2018 con distinzione di genere all'interno delle categorie di appartenenza:

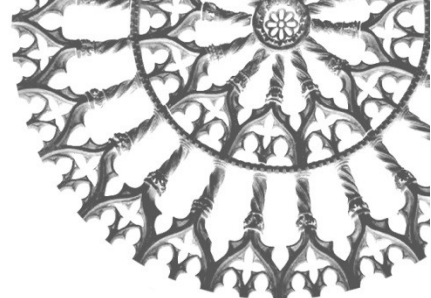
TEMPO INDETERMINATO					
CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
A	9	64%	5	36%	14
B	28	29%	69	71%	97
C	81	61%	51	39%	132
D	28	37%	48	63%	76
DIRIGENTI	3	42%	4	58%	7
SEGRETARIO	1	100%	0	0%	1
<b>Totale</b>	<b>150</b>	<b>46%</b>	<b>177</b>	<b>54%</b>	<b>327</b>

TEMPO DETERMINATO					
CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
B	1	9%	10	91%	11
C	25	67%	13	33%	37
D	7	53%	6	47%	13
<b>Totale</b>	<b>33</b>	<b>53%</b>	<b>29</b>	<b>47%</b>	<b>62</b>





## Comune dell'Aquila



PERSONALE DI STAFF					
CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
B	0	0%	1	100%	1
C	2	66%	1	34%	3
D	0	0%	1	100%	1
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>5</b>

Le tabelle riportate dimostrano come l'organico in servizio non presenti situazioni di disparità di genere ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs.198/2006 ravvisandosi, infatti, un sostanziale equilibrio nelle diverse categorie professionali dell'Ente.

L'equilibrio di genere nello stato occupazionale del Comune permane a seguito delle assunzioni di personale a tempo indeterminato previste ed autorizzate dall'art.7 ter, comma 5, del D.L. 22 Giugno 2012 n. 83, al fine di fronteggiare la ricostruzione conseguente al sisma del 6 Aprile 2009, come si evince dal seguente prospetto riepilogativo dei dipendenti assunti a decorrere dal 02/04/2013 ed in servizio alla data del 16/04/2018:

PERSONALE ASSUNTO EX ART.7 TER D.L.83/2012					
CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
C	24	43%	33	57%	57
D	31	64%	17	36%	48
<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>52%</b>	<b>50</b>	<b>48%</b>	<b>105</b>

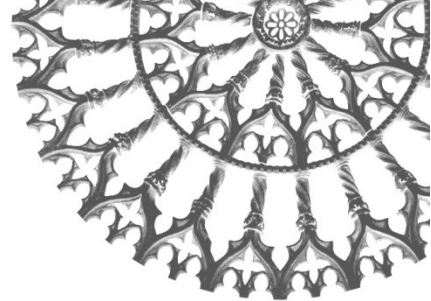
Alla luce dei dati riportati, la situazione del personale occupato presso l'Ente non necessita di misure dirette a favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs.198/2006.

Pertanto, stante il sostanziale equilibrio di genere nelle varie posizioni in organico, conformemente a quanto disposto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il presente Piano di azioni positive è orientato, in particolare, a favorire e tutelare le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e nello sviluppo professionale e a promuovere politiche di conciliazione famiglia-lavoro e di coordinamento dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari.

### LE AZIONI POSITIVE

In coerenza e in continuità con quanto previsto dal precedente Piano di azioni positive e con le misure poste in essere durante la sua vigenza, le azioni positive che si intende attuare nel triennio di validità del presente Piano sono, in aggiunta a quelle già individuate nel Piano 2016 – 2018, principalmente orientate verso le seguenti finalità, tenendo conto che nell'annualità 2018 è prevista l'entrata in vigore del nuovo CCNL- Funzioni Locali – e della conseguente necessità di recepire le modifiche apportate ai vari istituti contrattuali:

- Previsione di misure dirette a favorire la conciliazione tra vita professionale e familiare, in particolare attraverso un uso consapevole ed efficace degli strumenti di flessibilizzazione dell'orario di lavoro previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente, garantendo a



## Comune dell'Aquila

tal fine un'adeguata informazione in materia di flessibilità, permessi, aspettative e congedi parentali, nonché per lavoratori disabili e per lavoratori che assistono familiari con disabilità;

- Predisposizione di tempestive modalità di gestione delle richieste di lavoro part-time dei dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e compatibilmente con le esigenze organizzative del Settore di appartenenza;
- Predisposizione di programmi di telelavoro al fine di avviare una fase di sperimentazione di tale modulo organizzativo compatibilmente con le necessità organizzative e le risorse economiche dell'Ente;
- Individuazione di misure e percorsi di sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro da congedi parentali o da lunghi periodi di assenza dal lavoro, al fine di facilitarne il reinserimento e/o l'aggiornamento professionale;
- Maggiore implementazione della sezione "Pari opportunità" del sito istituzionale dell'Ente, specificamente dedicata alla documentazione e alle attività relative alle pari opportunità ed, in particolare, all'attività del Comitato Unico di Garanzia, al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione dei contenuti del presente Piano di azioni positive e delle informazioni in materia di pari opportunità e di rafforzare la conoscenza da parte dei dipendenti e della cittadinanza della "cultura di genere";
- Individuazione, anche su proposta del Comitato Unico di Garanzia, di misure ed attività volte a promuovere e tutelare il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro e a prevenire situazioni di disagio lavorativo quali, in particolare, l'effettuazione di analisi periodiche dei fenomeni di *mobbing*, discriminazione o, comunque, disagio all'interno dell'Ente e la previsione di percorsi di sostegno e di ascolto in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e le Consigliere e Consiglieri di parità territorialmente competenti;
- Realizzazione, anche su impulso ed in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, di campagne informative per il personale contro la violenza di genere ed ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

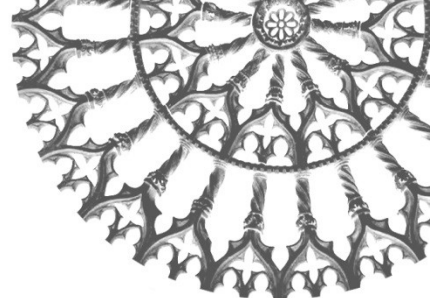
Nello svolgimento delle sopra indicate linee di azione, si rende fondamentale il momento di confronto con le Organizzazioni Sindacali e a tal fine, in sede di contrattazione decentrata, si provvederà a coinvolgere i suddetti soggetti invitandoli a presentare specifiche proposte atte a realizzare il presente piano.

### **DURATA E MONITORAGGIO**

Il presente Piano ha durata triennale e copre il periodo 2018 - 2020.

Tenuto conto che il Collegio dei Revisori dei Conti nel parere di cui alla nota prot.13912 del 6 Febbraio 2018 ha rappresentato la necessità di adottare il piano con cadenza annuale, tenuto conto che il periodo triennale previsto dalla normativa costituisce il lasso temporale minimo per poter attuare le linee di azioni positive indicate, annualmente si provvederà al monitoraggio e all'aggiornamento delle attività.

Nel periodo di vigenza del Piano sono previste attività di monitoraggio e verifica dell'efficacia delle azioni adottate svolte dal Comitato Unico di Garanzia, anche attraverso la raccolta di osservazioni



## **Comune dell'Aquila**

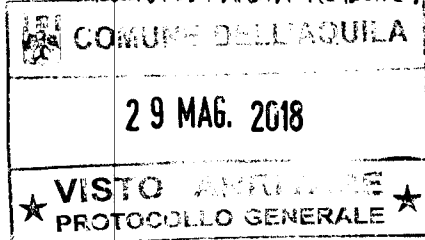
presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori nonché dai Dirigenti di Settore, in modo da poter procedere ad adeguati aggiornamenti del Piano.

### **PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Il presente Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line e nella sezione “Pari Opportunità” del sito istituzionale del Comune dell'Aquila. Sarà, altresì, trasmesso alle Consigliere Regionale e Provinciale di Parità.



CONSIGLIERA DI PARITA' REGIONE ABRUZZO



Città dell'Aquila

Prot n° 0052412 del 29/05/2018

ENTRATA

Pescara 16.05.2018

Sindaco di L'Aquila

Dirigente del Servizio

Avv. Paola Giuliani

Assessore

Dott.ssa Monica Petrella

C.U.G. del Comune di L'Aquila

**Oggetto: Piano di Azioni Positive 2018-2020.**

In riferimento alla bozza di Piano di Azioni Positive 2018-2020 sottoposto alla mia attenzione, così come previsto dall'art. 48 D.Lgs 198/2006, esprimo parere favorevole rilevando, tra l'altro, la costituzione del Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art.57, D.Lgs.165/2001, così come modificato dall'art.21, L.183/2010, organismo necessario per la stesura del P.A.P. .

Nel merito poi del P.A.P. 2018-2020 proposto, ritengo che le Azioni Positive proposte possano essere considerate un buon inizio tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra Generi.

Cordiali saluti.

**La Consigliera di Parità Regione Abruzzo**

**Alessandra Genco**



# Comune dell'Aquila

Del che è verbale

IL SEGRETARIO GENERALE  
Avv. Alessandra Macri

IL PRESIDENTE  
Pierluigi Biondi

