

COMUNE DI MONTALTO DELLE MARCHE
Provincia di Ascoli Piceno (Cod. 44032)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 88 Del 16-10-18

Oggetto: ADOZIONE PIANO AZIONE POSITIVE TRIENNIO 2018-2021. REVOCA DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 79/2018.

L'anno duemiladiciotto il giorno sedici del mese di ottobre alle ore 18:00, nella Residenza Municipale, in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

TASSOTTI RAFFAELE	SINDACO	P
COCCI GRAZIELLA	ASSESSORE ESTERNO	P
MATRICARDI DANIEL	ASSESSORE	P

Assegnati n. 3 In carica n. 3 presenti n. 3 assenti n. 0.

Partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE**
Dott. Pasqualini Stefania

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Signor **TASSOTTI RAFFAELE** nella sua qualità di **SINDACO** ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	S		

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che in ossequio alla normativa di cui al D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della L. 246/2005 le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Provincie, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro”;

Visto l’art. 48 del suddetto D.Lgs. n. 198/2006 ad oggetto: “Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni (D.Lgs. 196/2000 – art. 7 – comma 5) che recita: “ai sensi degli artt. 1 – comma 1 – lett. C, comma 1 e 57 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Provincie, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del D.Lgs. 165/2001, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territoriale competente, predispongono piani 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 inferiori a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto 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 è accompagnata da un’esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l’art. 6 . comma 6 – del D.Lgs. 165/2001”;

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme ed 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”, che 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;

Considerato che in caso di mancato adempimento, il sopra citato D.Lgs. 198/2006 prevede la sanzione di cui all’art. 6 – comma 6 del D. Lgs 30 Marzo 2001 n. 165, che dispone l’impossibilità per le amministrazioni pubbliche di procedere alle assunzioni di nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette, fino al momento dell’adozione del Piano di che trattasi;

Precisato che l’adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l’Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Richiamato il precedente Piano approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 109/2015;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 18.09.2018 ad oggetto: “Adozione Piano Azioni Positive triennio 2018/2021”;

Ritenuto di dover provvedere a redigere un nuovo Piano Azioni Positive per il triennio 2018/2021 che si allega e in attesa del necessario parere espresso dalla competente Consigliera di Parità, per la successiva definitiva approvazione;

Acquisiti i pareri favorevoli del Responsabile dell'Area Amministrativa e del Responsabile del servizio finanziario, ai sensi degli articoli 49 e 147- bis del TUEL

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. di revocare la precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 18.09.2018;
2. di adottare il Piano di Azioni Positive per le pari opportunità che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
3. di stabilire che il Piano ha la durata per il triennio 2018-2021;
4. di trasmettere copia della presente deliberazione all'Ufficio della Consigliera Provinciale di Parità per il necessario parere ai fini della definitiva approvazione;

Con separata votazione favorevole ad unanimità dei voti espressi per alzata di mano

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134 del D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

COMUNE DI MONTALTO DELLE MARCHE

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2018-2021

SEZIONE I

PRESENTAZIONE, ANALISI DEI RISULTATI CONSEGUITI E RESPONSABILITA' DEL PIANO

ART. 1

ANALISI DELL'ATTUAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI CON IL PRECEDENTE PIANO.

Con il precedente Piano di azioni positive per le pari opportunità, approvato dal Comune di Montalto delle Marche con deliberazione di Giunta comunale n. 109 del 29.09.2015, erano stati individuati i seguenti obiettivi per *“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”*:

“- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;

- Promuovere al pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;

- Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;

- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Azioni positive

L’Amministrazione Comunale, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile;

2. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l’osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;

3. Redazioni di 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;

4. Incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di

formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;

5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da 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;

6. 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 organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati;"

Si rappresenta in merito che il personale con profili giuridici di maggiore responsabilità, adibito alla responsabilità di servizi e procedimenti, è interamente di genere femminile, ivi compreso l'attuale ed il precedente titolare dell'Ufficio di Segreteria.

Pertanto, nell'ordinario svolgersi dell'attività lavorativa, i ruoli ricoperti hanno determinato una fisiologica partecipazione di tale personale a tutte le attività formative previste dalla legge e di normale aggiornamento.

Una dipendente fruisce, altresì, dei permessi studio previsti dalla contrattazione collettiva di comparto per il conseguimento del titolo di studio della laurea di primo livello.

Nel corso del precedente triennio, una dipendente, responsabile di procedimento, è stata assente per maternità: la stessa dipendente, già assunta con contratto a tempo indeterminato in regime di part-time al 50% , ha fruito inoltre di un mese di congedo parentale.

La rappresentanza di genere è stata garantita con riferimento alla composizione delle commissioni di gara.

Nell'anno 2014 è stata bandita una procedura di reclutamento per l'assunzione di una unità di personale con profilo di agente di polizia municipale.

La commissione di concorso era composta interamente da membri di genere femminile, di cui la titolare dell'Ufficio Segreteria e la responsabile dell'Area Amministrativa, membri interni all'ente, ed un membro esterno proveniente da altra Amministrazione comunale.

All'esito della procedura è stata assunta una unità di genere femminile.

Si è, altresì, provveduto ad assumere una unità di personale di profilo B1 con qualifica di operario, mediante assunzione ex art. 16, Legge 56/1987 e s.m.i. - Ufficio per l'Impiego di S. Benedetto del Tronto, di genere maschile;

Art. 2

OBIETTIVI E FINALITÀ' DEL PIANO

1. Il presente: "Piano di azioni positive per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro", d'ora in poi indicato come: "Piano", è finalizzato al raggiungimento nel Comune di Rotella della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità di lavoro e nel lavoro, tra uomo e donna.

2. Al fine del raggiungimento dell'obiettivo di cui al comma 1, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune di Rotella adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi e tempi di funzionamento.
3. Con il presente Piano, inoltre, si individua quale obiettivo per il triennio 2017/2019 la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) in forma associata con i Comuni limitrofi o appartenenti a medesime forme associative alle quali il Comune di Rotella risulti aderente.
4. Si richiama, inoltre, la successiva Sezione III del presente Piano, in materia di interventi e misure da applicarsi per il raggiungimento dei sopra menzionati obiettivi.

**ART. 3
RESPONSABILITA' DEL PIANO**

1. Il Responsabile dei servizi dell'Area Amministrativa, se non diversamente disposto, è responsabile della gestione e della applicazione del presente Piano e delle risorse ad esso attribuite.
2. Il Responsabile di cui al comma 1 è direttamente incaricato di applicare le previsioni dettate in materia dalla contrattazione decentrata integrativa dell'Ente.

**SEZIONE II
ANALISI DELL'ORGANIGRAMMA AI FINI DELLE PARI OPPORTUNITA'**

**ART.3
ORGANIGRAMMA DISAGGREGATO PER SESSO. PRESENTAZIONE**

1. L'analisi della situazione del personale dipendente del Comune di Rotella in servizio a tempo indeterminato e determinato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne

Lavoratori	Ex livello Retrib. 7° - Cat. "D"	Ex livello Retrib. 6° - Cat. "C"	Ex livello Retrib. 5° - Cat. "B"	Ex livello Retrib. 4° - Cat. "B"	Ex livello Retrib. 3° - Cat. "A"	Totale
Donne	1	2				3
Uomini	0	0	1	1		2
Totale	1	2	1	1		5

All'interno del riportato quadro possono essere distinte posizioni gerarchiche, intese come Posizioni organizzative, così suddivise fra uomini e donne.

Incaricati d Posizione Organizzativa	Cat. "D"	Totale
Donne	1	0
Uomini	0	0
Totale	1	1

ART. 4 ORGANIGRAMMA. ANALISI. CONCLUSIONI

Si dà atto che è attualmente garantita la parità di genere, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs.11.04.06 n. 198.

SEZIONE III INTERVENTI SULLA GESTIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PARI OPPORTUNITA'

ART. 5 INTERVENTI NELL'AMBITO DELLE ASSUNZIONI, PROGRESSIONI E DFL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. Il Comune di Rotella garantisce pari opportunità per l'accesso al lavoro realizzato tramite le ordinarie procedure selettive e le altre modalità pubbliche di reclutamento.
2. Analoga garanzia è stabilita per i procedimenti di selezione interna, comunque denominati (progressioni verticali, concorsi interni, ecc.) e, in ogni caso, per i procedimenti di promozione, laddove possibili, per le mobilità orizzontali e il conferimento di incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.3 del presente Piano.
3. Allo scopo, nei bandi di selezione esterna o interna, negli avvisi o negli atti di avvio dei procedimenti di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, sarà inserita un'apposita dizione dal seguente tenore:
" L'Amministrazione comunale garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro ai sensi dell' art. 35 del D.Lgs 165/2001 ", anche adattata allo specifico contesto di inserimento.

4. In tutti i casi in cui l'inserimento della dizione di cui al comma 3 non fosse possibile, sarà considerato equipollente un richiamo al presente Piano.
5. A maggiore precisazione di quanto indicato ai commi 1 e 2 del presente articolo, è evidenziata l'assenza di previsione in organico di figure professionali per l'accesso alle quali sia stabilita obbligatoriamente l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.
6. L'appartenenza all'uno o all'altro sesso non dovrà costituire fattore determinante nei procedimenti di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nei quali, al contrario, dovrà avere prevalenza, se non disposto diversamente da fonte specifica, la valutazione delle attitudini e della capacità personali.
7. La garanzia di cui ai precedenti commi è attuata nel rispetto delle prescrizioni vincolanti di legge e contratto e della regolamentazione generale e speciale adottata in materia in applicazione delle prescrizioni medesime che, in ogni caso, non contengono immotivate preferenze accordate all'uno o all'altro sesso.

ART. 6

ALTRI INTERVENTI SUL TRATTAMENTO GIURIDICO

1. La garanzia di cui al comma 1 dell'art. 5 del presente Piano nei limiti di cui al successivo comma 7, è assicurata anche nella gestione degli altri istituti giuridici del rapporto di lavoro.
2. Il Comune di Rotella, in particolare, nella gestione degli istituti di flessibilità nel rapporto di lavoro come telelavoro e costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale assicura adeguata considerazione delle esigenze personali e familiari dei lavoratori, soprattutto se con figli minori e/o disabili, con speciale riferimento alle situazioni delle lavoratrici senza che ciò costituisca discriminazione.
3. La concessione di ferie, aspettative, permessi comunque denominati, è ispirata allo stesso principio di cui al comma 2 del presente articolo. In particolare, in presenza delle esigenze, ivi descritte, la fruizione delle ferie sarà opportunamente articolata nel corso dell'anno, tenendo in ogni caso conto della possibilità di sostituzione.
4. In presenza delle esigenze di cui al comma 2 del presente articolo, è garantita anche la possibilità di fruire, a richiesta, di orari di lavoro flessibili e differenziati soprattutto in rapporto agli orari, dei servizi sociali, educativi e riabilitativi.
5. Le misure utili per l'attuazione di quanto previsto nel presente articolo saranno adottate dai competenti Responsabili delle strutture organizzative dell'Ente che terranno in special modo presente il disposto dell'art. 7, comma 3, del D.L.vo 30.03.2001, n. 165 e le previsioni in materia del vigente CCDI.

ART. 7

INTERVENTI SUL TRATTAMENTO ECONOMICO

1. La garanzia di cui al comma 1 dell'art. 5 del presente Piano nei limiti di cui al successivo comma 7, è assicurata anche nella gestione degli istituti economici del rapporto di lavoro, pur con la precisazione che, secondo l'ordinamento dell'Ente, a parità di categoria e profilo professionale non sussistono differenze nel trattamento economico fondamentale tra uomini e donne.

2. L'attribuzione degli incrementi economici che costituiscono la progressione economica orizzontale e l'attribuzione dei compensi del trattamento economico accessorio con natura di discrezionalità tecnica ampia, saranno effettuate esclusivamente sulla base dei criteri elaborati in sede di contrattazione nazionale e/o decentrata e sul presupposto di una valutazione del merito dimostrato e dell'impegno profuso.

ART. 8

INTERVENTI NELL'AMBITO DELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. I sistemi di valutazione del personale e le relative metodologie permanenti adottati - o che saranno adottati dal Comune di Rotella - per le diverse finalità di cui la detta valutazione del personale costituisce presupposto secondo l'ordinamento dell'Ente, non contengono - e non conterranno - elementi discriminatori in ragione dell'appartenenza all'uno o all'altro sesso del valutato.

ART. 9

INTERVENTI NELL'AMBITO DELLA FORMAZIONE

1. Il vigente CCDI prevede, in accordo con il contratto nazionale, una apposita programmazione annuale e pluriennale in materia di formazione.
2. Tale programmazione, pur dovendo essere effettuata in modo che l'attività formativa sia funzionale agli obiettivi prefissati ed efficace, non potrà non tenere conto delle esigenze dei lavoratori che hanno obblighi di famiglia. Pertanto, dovrà essere valutata la possibilità di articolazione delle attività di formazione secondo orari, sedi c/o altre modalità che le rendano accessibili ai predetti lavoratori.
3. Nell'ambito della programmazione di cui al comma 1 del presente articolo, potranno trovare anche collocazione corsi diretti specificamente al recupero delle potenzialità individuali o alla rimotivazione al lavoro per chi è stato assente da tempo, specie per le lavoratrici al rientro da periodi di maternità.

ART.10

INTERVENTI IN MATERIA Di AMBIENTE DI LAVORO

1. Il Responsabile del presente Piano promuoverà iniziative idonee a sensibilizzare il personale sul comportamento relativo alle molestie sessuali sul luogo di lavoro, ricevendo anche adeguata formazione preventiva, e fornire al personale stesso idonee forme di ausilio come la raccolta di segnalazioni, anche anonime, e l'adozione delle conseguenti misure.

SEZIONE IV

GESTIONE DEL PIANO

ART. 11

DISPOSIZIONI FINALI. INTERVENTI DI AGGIORNAMENTO

1. Il presente Piano ha durata triennale.

2. Il Piano verrà portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.

Si dà atto che il responsabile del servizio finanziario ha reso, sulla presente deliberazione, "attestazione della relativa copertura finanziaria" così come prescritto dall'art. 151, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Pasqualini Stefania

IL PRESIDENTE

F.to TASSOTTI RAFFAELE

N. 414

(registro albo on line)

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, 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 18.06.2009 n. 69)

dal 24-05-19

al 08-06-19

X ed è stata compresa nell'elenco n. 3816 in data odierna delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/2000);

X è stata dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4 del T.U. 267/2000).

Dalla Residenza Comunale, li 24-05-19

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Stefania Pasqualini)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, li 24-05-19

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Stefania Pasqualini)