

COMUNE DI FALERONE

(Provincia di Fermo)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 10 Del 17-02-2020

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO AZIONI POSITIVE 2020- 2022 AI SENSI DELL'ART. 48 D.L.G.S. 11.04.2006 N. 198

L'anno duemilaventi il giorno diciassette del mese di febbraio alle ore 13:00, nella Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

ALTINI ARMANDO	SINDACO	P
FELICI TAINO	ASSESSORE	P
QUINTOZZI MARIA TERESA	ASSESSORE	P
STORTONI LEONARDO	ASSESSORE	P
LIBERATI PISANA	ASSESSORE	A

Ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Assiste in qualità di verbalizzante il Vice Segretario Paoloni D.ssa Federica

Assume la presidenza il Signor ALTINI ARMANDO il quale, accertato il numero legale per la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione, dal quale si rileva la necessità di adottare il presente atto;

Ritenuto di deliberare in merito;

Visto l'articolo 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 in ordine alla competenza per l'adozione del presente atto;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dai responsabili dei servizi interessati secondo quanto disposto dagli artt. 49 e 147 bis del Decreto Legislativo 267/2000 e successive modificazioni;

Con votazione favorevole, unanime, resa in forma palese,

D E L I B E R A

- il documento istruttorio costituisce parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto, anche ai fini della motivazione del provvedimento (articolo 3, comma 1, della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.);
- Adottare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022", ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006;
- Trasmettere copia del presente provvedimento alle R.S.U. aziendali per eventuali pareri e rilievi.

Inoltre, in relazione all'urgenza che riveste il presente atto, con separata votazione favorevole, unanime, resa in forma palese,

DELIBERA

di renderlo **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'articolo 134 - 4° comma - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Decreto Legislativo n. 198/2006.
Decreto Legislativo 30/03/2001 nr. 165;
Decreto Legislativo 28/12/2001 nr. 448;

MOTIVAZIONE ED ESITO DELL'ISTRUTTORIA

PREMESSO che l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" prevede che le Amministrazioni dello Stato, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

CONSIDERATO che gli obiettivi di detto 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;

VISTO l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., come da ultimo modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che qui si riporta integralmente:

Articolo 57 Pari opportunità (Art. 61 del D.Lgs n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 29 del D.Lgs n. 546 del 1993, successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 8 del D.Lgs n. 80 del 1998 e poi dall'art. 17 del D.Lgs n. 387 del 1998)

01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e 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.

02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle

commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

1-bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità procedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

RICHIAMATO l'art. 19 "Pari Opportunità" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14.9.2000;

PRESO atto che il piano deve essere aggiornato con cadenza preferibilmente annuale ed ha una efficacia triennale;

VISTA la bozza di Piano di Azioni Positive 2020/2022, riportato in allegato alla presente;

RITENUTO il piano idoneo a garantire le esigenze dell'ente e a favorire le pari opportunità;

DATO ATTO che la bozza di Piano è stata inviata alle Organizzazioni Sindacali competenti a livello provinciale, al Comitato per le Pari Opportunità e alla Consigliera per le Pari Opportunità presso la Regione Marche, chiedendo di trasmettere eventuali rilievi o proposte di integrazione o modificazione;

CONSIDERATO che non sono stati presentati rilievi da parte degli organismi che sono stati sentiti mediante la trasmissione della bozza di Piano delle Azioni positive;

RITENUTA pertanto la proposta di Piano delle Azioni positive rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente;

VISTO il parere favorevole del responsabile dell'Area Affari Generali, in ordine alla regolarità tecnica, reso ai sensi dell'art. 49 del Decreto Lgs. n. 267/2000;

PROPONE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE.

- il documento istruttorio costituisce parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto, anche ai fini della motivazione del provvedimento (articolo 3, comma 1, della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.);
- Adottare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022", ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006;
- Trasmettere copia del presente provvedimento alle R.S.U. aziendali per eventuali pareri e rilievi.
- **Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2020-2022

Fonti legislative

- Legge 10 Aprile 1991 n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro";
- D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D. Lgs. 11 Aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.";
- Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità.

Obiettivi

Nella definizione gli obiettivi che il Comune 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.

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

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Falerone non può prescindere dalla constatazione che l'organico (dipendenti di ruolo) del Comune presenta una presenza maschile superiore a quella femminile, come risulta dalla tabella che segue, da imputare essenzialmente alla presenza di diverse unità di operai esterni:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Cat. D	1	2	3
Cat. C	2	1	3
Cat. B	0	3	3
TOTALE	3 (33,33%)	6 (66,67%)	9

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato 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.

Le azioni positive

1) Rendere operativo il Comitato Unico di Garanzia (CUG) delle pari opportunità previsto dall'art. 57 del D.Lgs 165/2011 come modificato dall'articolo 21 del D.Lgs. 183/2010.

2) Nel rispetto della normativa, garantire:

a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere: stanziamento complessivo previsto € 500,00, oltre alla formazione on line gratuita;

b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

3) consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.; tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;

4) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

Si precisa che in virtù dell'art. 34 comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006 che ha modificato l'art. 2 della Legge n. 125/1991, a partire dal 1 ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c) del D. Lgs. 198/2006.

Soggetti e uffici coinvolti: Tutti i dipendenti.

Periodo di realizzazione: 2020/2022

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSA DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO:

Il sottoscritto responsabile del servizio, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere *Favorevole* in ordine alla regolarità tecnica, alla correttezza dell'azione amministrativa e sotto il profilo di legittimità della presente deliberazione ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. 267/2000.

Falerone, 17-02-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to PAOLONI FEDERICA

PARERE DI REGOLARITA' CONTAB. ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA:

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario, esaminato il documento istruttorio e visto il parere del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica, alla correttezza dell'azione amministrativa e sotto il profilo di legittimità, esprime parere *Favorevole* in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria della presente deliberazione ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. 267/2000.

Falerone, 17-02-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to DOTTI GIUSEPPE

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to ALTINI ARMANDO

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paoloni D.ssa Federica

Prot. n. 2296

Della suestesa deliberazione, ai sensi dell'art.124, comma 1, D.Leg.vo 18 agosto 2000, n.267, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Comunale, li 17-03-20
IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Paoloni D.ssa Federica

E' conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, 17-03-2020
IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Paoloni D.ssa Federica

Il Sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'Ufficio

A T T E S T A

Che la presente deliberazione :

- ☐ È stata affissa all' Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 17-03-2020 al 01-04-2020 senza reclami;
- ☐ È stata comunicata, con lettera n.2296 in data 17-03-20 ai signori Capigruppo Consiliari così come prescritto dell'art.125, D.Leg.vo 18 agosto 2000, n.267;
- È divenuta esecutiva il giorno 17-02-20:
 - ☐ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4);
 - ☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3);

Dalla Residenza Comunale, li
IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Paoloni D.ssa Federica