



COMUNE DI ACQUASANTA TERME
PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 163 Del 01-12-20

Oggetto:	PIANO AZIONI POSITIVE 2021/2023. PROVVEDIMENTI.
-----------------	--

L'anno duemilaventi il giorno uno del mese di dicembre alle ore 12:00, telematicamente, ai sensi del decreto sindacale n. 2/2020, in seguito a convocazione disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

DOTT. STANGONI SANTE	SINDACO	P
CAPRIOTTI LUIGI	VICE SINDACO	P
IONNI ELISA	ASSESSORE	A
TROLI STEFANO	ASSESSORE	A
CORTELLESI ALESSANDRO	ASSESSORE	P

Assegnati n.5, in carica n.5, presenti n. 3, assenti n. 2

Assiste in qualità di Segretario Comunale la DOTT.SSA STELLA MARIA.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza DOTT. STANGONI SANTE, in qualità di SINDACO ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il DLgs. 198/2006 e s.m.i. che all'art. 48 recita: *“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni. 1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 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'articolo 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 territorialmente 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'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore 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'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*

Dato atto che il Piano di azioni positive 2018/2020 adottato con deliberazione di G.C. n. 203 del 29/12/2017 è prossimo alla scadenza e quindi occorre rinnovarlo;

Acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità - nota N. 17223 del 24.11.2020;

Visto il Piano Azioni Positive che si allega alla presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale;

Esaminato il testo del Piano e ritenuto conforme agli intendimenti dell'Amministrazione e per questo motivo meritevole di approvazione;

Visto il D.Lgs. 198/2006;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Acquisito il parere di regolarità tecnica, reso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Dlgs. 267/00 e s.m.i.;

Acquisito il parere di regolarità contabile, reso dal Responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Dlgs. 267/00 e s.m.i.;

Ad unanimità di voti legalmente espressi;

DELIBERA

di richiamare la premessa a far parte integrante e sostanziale del presente atto;

di approvare il Piano di Azioni Positive che si allega alla presente deliberazione a costituirne parte integrante e sostanziale;

di dare atto che tale Piano ha valenza triennale;

di trasmettere copia della presente deliberazione all'Ufficio del Consigliere di Parità presso la Regione Marche.

Successivamente, vista l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione resa nei modi di legge

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del Dlgs. 267/00 e s.m.i.



COMUNE DI ACQUASANTA TERME

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2020/2022

1. Anagrafica

Questa sezione contiene i riferimenti anagrafici dell'Amministrazione e del referente che segue la compilazione del format.

**Nome
dell'Amministrazione**

Comune di Acquasanta Terme

Referente dell'Ente per il Piano di Azioni Positive

Nome e cognome

Segretario Comunale – Dott.ssa Stella Maria

Indirizzo postale

P.zza XX Settembre n. 12 - 63095 Acquasanta Terme – Sede
Provvisoria – Via Salaria – Zona Parco Rio

Telefono

0736/801262

Fax

0736/801407

Indirizzo di posta elettronica

comune.acquasantaterme@anutel.it

2. Personale suddiviso per genere

Questa sezione è dedicata alla raccolta di dati numerici sul personale. Per la compilazione è sufficiente inserire i valori assoluti in quanto le formule sono state già impostate.

Se l'Amministrazione o l'Ente non ha la distinzione dei dirigenti in fasce 2.si prega di compilare solo le caselle relative ai dirigenti di seconda fascia specificando che l'Ente non ha fasce per la dirigenza.

2.1 Personale femminile e maschile per tipo di contratto.

Anno 2020 Mese Novembre

Personale a tempo indeterminato	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Personale a tempo pieno	4	30,77%	9	69,23%	13	100,00%
Personale con part-time inferiore o pari al 50 %		0,00%	1	100,00%	1	100,00%
Personale con part-time superiore al 50 %		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Personale con contratto di telelavoro						0,00%
Totale personale a tempo indeterminato	4	25,00%	12	75,00%	16	100,00%
% di personale a tempo indeterminato sul totale complessivo	-----	25,00%	-----	75,00%	-----	100,00%
Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile						
Personale a tempo determinato	5	62,50%	3	37,50%	8	100,00%
Personale con part-time inferiore o pari al 50 %		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Personale con part-time superiore al 50 %		0,00%		0,00%		0,00%
Personale con contratto di telelavoro		0,00%		0,00%		0,00%
Personale in contratto di formazione lavoro		0,00%		0,00%		0,00%
Personale utilizzato con contratto in somministrazione		0,00%		0,00%		0,00%
Personale con contratto co.co.co		0,00%		0,00%		0,00%
Personale con contratti di consulenza occasionale		0,00%		0,00%		0,00%
Personale con altre tipologie di contratto		0,00%		0,00%		0,00%

(LSU)						
Totale personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile	5	50,00%	5	50,00%	10	100,00%
% personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile sul totale complessivo	-----	50,00%	-----	50,00%	-----	100,00%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	9	34,62%	17	65,38%	26	100,00%
-------------------------------------	----------	---------------	-----------	---------------	-----------	----------------

NOTE:

--

2.2 Personale femminile e maschile per qualifica, posizione ed età.

Anno 2020 Mese Novembre

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti di prima fascia		0,00%		0,00%	-	0,00%
Meno di 30 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
31-40 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
41-50 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
Oltre 50 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
Totale dirigenti di prima fascia	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
% di dirigenti di prima fascia sul totale complessivo	-----	0,00%	-----	0,00%	-----	0,00%

Dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia						
Meno di 30 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
31-40 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
41-50 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
Oltre 50 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
Totale dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%

% dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia sul totale complessivo	----	0,00%	----	0,00%	----	0,00%
---	------	--------------	------	--------------	------	--------------

Dirigenti di seconda fascia*						
Meno di 30 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
31-40 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
41-50 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
Oltre 50 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
Totale dirigenti di seconda fascia	-	0,00%	-	0,00%	-	0,00%
% dirigenti di seconda fascia sul totale complessivo	----	0,00%	----	0,00%	----	0,00%

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Posizioni organizzative (p.o.)						
Meno di 30 anni		0,00%		0,00%	-	0,00%
31-40 anni		0,00%		0,00%		0,00%
41-50 anni		0,00%		0,00%		0,00%
Oltre 50 anni		0,00%	2	100,00%	2	100,00%
Totale p.o.	-	0,00%	2	100,00%	2	100,00%
% p.o. sul totale complessivo	----	0,00%	----	11,76%	----	7,69%

Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	1	100,00%		0,00%	1	100,00%
31-40 anni	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
41-50 anni	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%
Oltre 50 anni	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Totale terza area (ex posizioni C o assimilati)	5	50,00%	5	50,00%	10	100,00%
% di terza area (ex posizioni C o assimilati) sul totale complessivo	----	55,56%	----	29,41%	----	38,46%

Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
31-40 anni	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
41-50 anni	1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%
Oltre 50 anni		0,00%	5	100,00%	5	100,00%
Totale altri dipendenti	4	28,57%	10	71,43%	14	100,00%
% altri dipendenti sul totale complessivo	-----	44,44%	-----	58,82%	-----	53,85%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	9	34,62%	17	65,38%	26	100,00%
-------------------------------------	----------	---------------	-----------	---------------	-----------	----------------

3. Premessa

D.Lgs. 198/2006. Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

A tal fine, 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.

si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente. Annualmente, compatibilmente con i vincoli di bilancio, dovrà approvarsi un piano di formazione e perfezionamento riguardante in linea di massima tutto il personale dipendente.

Tale Piano dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la eguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi, ed altro da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia.

4. Valutazione del precedente Piano di Azioni Positive

Questa sezione è dedicata alla valutazione degli obiettivi raggiunti col precedente Piano di Azioni Positive: indicare gli obiettivi che si erano prefissati, lo stato di attuazione e i risultati raggiunti.

Azione	Obiettivi	Stato	Risultati
Interventi formativi in tutte le materie di potenziale interesse	Agevolare la formazione Soddisfazione personale, miglioramento relazioni familiari, maggiore attaccamento al proprio lavoro	Piena attuazione	Secondo gli obiettivi prefissati.
CONCESSIONE PART-TIME A LAVORATRICI MADRI CON FIGLI PICCOLI	Agevolare la vita familiare delle lavoratrici, la loro serenità e quindi il rendimento.	Piena attuazione	Secondo gli obiettivi prefissati.
Concessione di ferie a scelta delle dipendenti, anche oltre i 15 giorni previsti dal contratto	Agevolare la vita familiare delle lavoratrici, la loro serenità e quindi il rendimento.	Piena attuazione	Secondo gli obiettivi prefissati.

5. Azioni Positive

Indicare le azioni attraverso le quali si intendono raggiungere gli obiettivi prefissati ad es.: servizi sociali, trasporti, mense (che comportano oneri di spesa), orario flessibile, Comitato Pari Opportunità, regolamento interno. Sono riportati due esempi.

Linee di Intervento	Azioni Programmate	Soggetti e Uffici Coinvolti	Costi	Fonti finanziarie	Periodo
Costituzione di organismi paritari	Aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia.	Dipendenti, Ufficio del personale,	In economia		Costituzione e Monitoraggio periodico
Interventi formativi in tutte le materie di potenziale interesse	Corsi di formazione organizzati tenendo conto delle esigenze delle lavoratrici, in particolare con figli piccoli.	Dipendenti, Docenti interni e/o esterni	In economia, più il costo dei eventuali docenti		Cadenza periodica
CONCESSIONE PART-TIME A LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI CON FIGLI PICCOLI, IN CASO DI NUOVE ASSUNZIONI		Dipendenti di sesso femminile e maschile - Ufficio personale	zero		
Concessione di ferie a scelta delle dipendenti, anche oltre i 15 giorni previsti dal contratto		Dipendenti di sesso femminile - Ufficio personale	zero		
CONCESSIONE PART-TIME A LAVORATRICI E LAVORATORI CON GENITORI ANZIANI, COMPATIBILMENTE CON LA DISCIPLINA		- Ufficio personale			

DEL RAPPORTO DI LAVORO					
Verifica del C.C.D.I. per ricostituzione Comitato unico di garanzia.					prossimi mesi.

Sulla Proposta n.160 del 09-11-20 relativa alla presente Delibera di Giunta comunale n.163 del 01-12-20 si esprimono i seguenti pareri:

Visto si esprime parere Favorevole per la regolarità tecnica, contabile ed attestazione della copertura finanziaria ai sensi dell'art.49, 1 comma del Dlgs. 267/00 e s.m.i..

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott. Pietro FISCALETTI

IL SINDACO
DOTT. STANGONI SANTE

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA STELLA MARIA

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La suesposta deliberazione viene pubblicata oggi 10/12/2020 all'Albo Pretorio, come prescritto dall' art. 124, comma 1°, del T.U. n°267/2000, per 15 giorni consecutivi dal 10/12/2020 al 25/12/2020 e contestualmente viene comunicata ai Capigruppo consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA STELLA MARIA

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione é divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 4°, del T.U. n° 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA STELLA MARIA