



COMUNE DI SAN GINESIO

(PROVINCIA DI MACERATA)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 115 del 10-11-20

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNO 2020/2022 - ART. 48 D.LGS. 198/2006

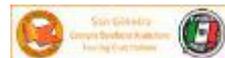
L'anno duemilaventi il giorno dieci del mese di novembre alle ore 18:00, nella Residenza Municipale in streaming in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

CIABOCCO GIULIANO	SINDACO	Presente
BELLI DARIS	VICE SINDACO	Presente
SALTARI GIORDANO	ASSESSORE	Presente
ALESSANDRINI MARIA	ASSESSORE	Presente
MARI ANGELAMARIA	ASSESSORE ESTERNO	Presente

Assegnati n. 5 In carica 5 Presenti n. 5 Assenti n. 0

Assiste in qualità di Segretario Comunale Caprari Dott.ssa Fabiola

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Signor CIABOCCO GIULIANO in qualità di SINDACO ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'argomento di cui all'oggetto.



LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246" che testualmente recita:

"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, 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".

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 "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, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Ravvisata la necessità di provvedere in merito;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 e s.m.i.(Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Vista la L. 28/12/2001 n. 448;

Visto il D.Lgs. 1/4/2006 n. 198;

Visto il parere favorevole sulla proposta del presente atto espresso, ai sensi dell'art.49, comma 1, del Tuel n. 267/2000 dal Responsabile dell'area amministrativa per la regolarità tecnica;

Con voti favorevoli unanimi espressi mediante votazione palese;

DELIBERA

1. Di approvare le considerazioni espresse in premessa;
2. Di approvare il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022” redatto ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;
3. Di stabilire che potrà essere fissato con successivo provvedimento un piano di verifica monitoraggio del Piano anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla Consigliera di Parità;
4. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Macerata per l’aggiornamento della documentazione di propria competenza;
5. Di incaricare l’Ufficio Personale di dare informazione in merito all’adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all’art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000;
6. Di provvedere alla comunicazione dell'adozione del presente atto, mediante trasmissione in elenco, ai capigruppo consiliari contestualmente all'affissione all'albo, secondo quanto stabilito dall'art. 125 del D. Lgvo 18/08/2000 n. 267;
7. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile con separata votazione unanime e palese resa per alzata di mano, ai sensi dell'art. 134, 4^ comma, del D. Lgvo 18/08/2000 n. 267.



COMUNE DI SAN GINESIO
(Macerata)

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020 - 2022

PREMESSA

L'art. 42 comma 1 del D.Lgs. n. 198 del 11.04.2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*" definisce per Azioni Positive tutte quelle misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo dispone:

"Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*
((f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.))";

Il quadro normativo vigente in materia di pari opportunità tra uomo e donna prevede che anche i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali, il C.U.G. e il/la Consigliere/a di parità territorialmente competente, 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 nell'ambiente del lavoro, tra uomini e donne.

Tali piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001

Il "*Piano di Azioni Positive*" rappresenta un'opportunità fondamentale per poter attuare negli Enti Locali le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e strumento imprescindibile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine, è stato elaborato il presente Piano triennale di azioni positive per il triennio 2020-2022.

QUADRO DELL'ORGANIZZAZIONE E PERSONALE DIPENDENTE

Il quadro del personale dipendente in servizio presso il Comune di San Ginesio viene illustrato nei seguenti prospetti in base alle differenze di genere.

QUADRO DEL PERSONALE DIPENDENTE (escluso il Segretario Comunale)	
Totale dipendenti <u>al 10.11.2020</u>	N.31
UOMINI	N. 17 di cui: n. 14 a tempo indeterminato, n 3 a tempo determinato assunti a seguito degli eventi sismici 2016 e n. 1 dipendente di altro Comune in servizio fino al 31.12.2020 (salvo rinnovi) in convenzione, ai sensi dell'art 14 C.C.N.L. del 22-01-2004
DONNE	N. 14 di cui: n. 7 a tempo indeterminato e n. 7 a tempo determinato assunte a seguito degli eventi sismici 2016

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE

PERSONALE DIPENDENTE	N.	DONNE	UOMINI
CAT. D	12	n. 2 a tempo indeterminato e n. 5 assunte a tempo determinato a seguito degli eventi sismici 2016	n.2 a tempo indeterminato (di cui 1 a 18h ampliato per altre 18h per sisma); n. 2 assunti a tempo determinato a seguito degli eventi sismici 2016; n. 1 in convenzione ai sensi dell'art 14 C.C.N.L. del 22-01-2004 fino al 31.12.2019 (salvo rinnovo)
CAT. C	8	n. 3 a tempo indeterminato	n. 3 a tempo

		e n. 2 assunte a tempo determinato a seguito degli eventi sismici 2016	indeterminato
CAT. B	11	n.3 a tempo indeterminato	n. 8 a tempo indeterminato

Questo Comune presenta un sostanziale equilibrio fra uomini e donne.
I titolari di P.O. sono 5, di cui 2 uomini e 3 donne.

OBIETTIVI

Nel corso del triennio 2020/2022 il Comune di San Ginesio, con le risorse a disposizione, intende realizzare un piano di azioni positive teso alla realizzazione dei seguenti obiettivi.

OBIETTIVO n. 1. Garantire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la tutela e il contrasto dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e da ogni forma di discriminazione.

Responsabili: ogni Responsabile di Area.

Risorse finanziarie assegnate: nessuna.

Modalità di perseguimento: Ciascuno/a Responsabile di Area è chiamato/a a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il personale dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Le suddette finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- raccolta, in anonimato, da parte di ciascun Responsabile di Area, di notizie e informazioni su eventuali criticità ed immediata adozione degli atti necessari al loro superamento;
- adeguata informazione al personale dipendente sugli organismi di garanzia, quali il C.U.G., al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per quanto previsto dal quadro normativo di riferimento, e sulla possibilità di avvalersi del supporto del/della Consigliere/a di Parità competente territorialmente.

OBIETTIVO n. 2. Garantire il diritto del personale dipendente ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti, promuovendo il benessere organizzativo ed individuale, anche mediante la piena attuazione delle misure di pari opportunità e la parità di genere all'interno dell'Ente, al fine di prevenire, o eventualmente rimuovere, ogni ostacolo alla realizzazione di pari

opportunità e di parità di genere nel lavoro ed effettuando attività di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

Responsabili: ogni Responsabile di Area con l'ausilio del C.U.G. dell'Ente.

Risorse finanziarie assegnate: € 300,00 annue del capitolo di bilancio dedicate alla formazione per l'organizzazione delle attività di informazione e formazione al/del personale, da effettuarsi preferibilmente con il coinvolgimento del/della Consigliere/a provinciale di Parità o di altro profilo professionale che si rendesse necessario per la trattazione dell'argomento oggetto di informazione/formazione.

Modalità di perseguimento:

- accrescimento delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- formazione ed aggiornamento di tutto il personale dipendente su "Pari Opportunità, parità di genere e contrasto ad ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro";
- formazione/informazione del/al personale dipendente sulla adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro, attraverso la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente, e sul benessere lavorativo;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro, del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);

OBIETTIVO n. 3: Garantire, ove possibile e nei limiti consentiti dalle norme vigenti, forme di flessibilità orarie o altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio e favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari.

Responsabili: ogni Responsabile di Area.

Risorse finanziarie assegnate: nessuna.

Modalità di perseguimento:

- raccolta di notizie, dal personale dipendente, di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, nell'ottica della conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari, oltre che dell'ottimizzazione dei tempi di lavoro;
- sperimentazione, ai sensi e nel rispetto delle normative vigenti, di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze degli uffici, 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.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale, sarà pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente in sede di pubblicazione della deliberazione di Giunta Comunale con la quale sarà approvato, nonché sul sito Internet istituzionale dell'Ente, in apposita sottosezione della sezione "Amministrazione Trasparente".

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
f.to CIABOCCO GIULIANO

Il Segretario Comunale
f.to Caprari Dott.ssa Fabiola

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suesesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

Li, 02-12-20

L'Addetto alla Pubblicazione
f.to ZEGA GIUSEPPINA

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

Li, 02-12-20

Il Segretario Comunale
Caprari Dott.ssa Fabiola

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione e' divenuta esecutiva in data 10-11-2020:

X in virtù dell'art.134, comma 4, del Tuel 267/2000.

per la decorrenza dei termini di cui all'art.134, comma 3, del Tuel n.267/2000.

prot. n.

Li,

Il Segretario Comunale
f.to Caprari Dott.ssa Fabiola
