



Città di
San Severino Marche

Piazza del Popolo, 45 - Cap 62027
Provincia di Macerata
Tel. 0733 6411 - Fax 0733 641240
Codice fiscale e partita IVA 00119580439

www.comune.sanseverinomarche.mc.it

San Severino Marche, cod. 047 MC 043

**COPIA DELLA DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE N. 33 del 16-02-2019**

Oggetto:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021 (D.LGS. 198/2006) - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'.

L'anno duemiladiciannove il giorno sedici del mese di febbraio, alle ore 10:30, nella Residenza municipale, in seguito a convocazione disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta comunale, nelle persone dei signori:

Piermattei Rosa	SINDACO	P
Bianconi Vanna	VICE-SINDACO	P
Antognozzi Tarcisio	ASSESSORE-CONSIGL.	P
Bianchi Sara Clorinda	ASSESSORE-CONSIGL.	P
Orlandani Jacopo	ASSESSORE-CONSIGL.	P
Paoloni Paolo	ASSESSORE-CONSIGL.	P

Assegnati n. 6. In carica n. 6. Assenti n. 0. Presenti n. 6.

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il VICE SEGRETARIO COMUNALE Dott. Tapanelli Pietro

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza la Sig.ra Piermattei Rosa, nella sua qualità di SINDACO ed invita la Giunta comunale alla discussione sull'oggetto sopra indicato.



LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente relazione del Responsabile dell'Area Amministrativa:

=====

“Premesso

- che il D.Lgs. 11/04/2006 n. 198, in attuazione della delega al Governo di cui all'art. 6 della legge 246/2005, all'art. 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, reca: [...] *le amministrazioni dello Stato [...] i comuni [...] 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.* [...];
- che la direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, emanata il 23 maggio 2007 congiuntamente dai ministri per le riforme e l'innovazione nella pubblica amministrazione e per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione alla detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifici;
- che tale adempimento è considerato propedeutico a qualsiasi tipo di assunzione e deve avere, per espressa previsione normativa, durata triennale;
- che, al fine di rimuovere eventuali ostacoli che possano impedire presso questo Comune la realizzazione di una effettiva parità di lavoro e nel lavoro tra personale di sesso maschile e femminile, di dover predisporre un apposito Piano, di durata triennale, avente le seguenti finalità ed obiettivi: Eliminare le situazioni di potenziali discriminazioni indirette; Promuovere il soggetto femminile; Realizzare una reale parità tra uomini e donne; Gestire le differenze di genere; Identificare ed eliminare le potenziali disparità che possano eventualmente operare nei confronti delle lavoratrici; Garantire l'inserimento delle donne in ogni mansione e grado; Promuovere lo sviluppo professionale e di carriera delle lavoratrici; Impedire forme di segregazione e discriminazione, specie a seguito di innovazioni tecnologiche;
- che il detto Piano deve comunque essere considerato uno strumento suscettibile di modifiche, qualora venissero individuate nuove misure volte ad accrescerne l'efficacia al fine di rimuovere gli eventuali ostacoli alla realizzazione di una effettiva parità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che si propone, pertanto, di approvare il Piano di Azioni Positive di durata triennale dal 2019 al 2021 nel testo che è allegato alla presente deliberazione e di cui costituisce parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006”;

Visto il Decreto di nomina a Responsabile dell'Area Amministrativa n. 76/13 del 31/10/2014;



Quanto sopra premesso si propone di deliberare in merito.

Il Vice Segretario Generale
Responsabile dell'Area Amministrativa
F.to avv. Pietro Tapanelli
=====

Ritenuto che la stessa risponde ai fini di questa Amministrazione Comunale, che intende adottarla nel suo contenuto;

Atteso che dal presente atto non risultano riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente e quindi non necessita del parere di regolarità contabile;

Visto che sulla proposta relativa alla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267/2000, è stato espresso il seguente parere:

- parere favorevole sulla regolarità tecnica;

Con voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) Di approvare la relazione riportata nella premessa che precede, come parte integrante e sostanziale del presente deliberato.
- 2) Di approvare il Piano di Azioni Positive di durata triennale dal 2019 al 2021 nel testo che è allegato alla presente deliberazione e di cui costituisce parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006.
- 3) Di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa, l'adozione di tutti gli atti di competenza conseguenti e susseguenti al presente provvedimento.

=====

Inoltre la Giunta Comunale, riscontrata la sussistenza dei motivi d'urgenza;
Con voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.
- =====



PIANO DI AZIONI POSITIVE DEL COMUNE DI SAN SEVERINO MARCHE
PER IL TRENNIO 2019/2021
(Art. 48 del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198)

Il Comune di San Severino Marche, per eliminare le situazioni di potenziali discriminazioni indirette, promuovere il soggetto femminile, gestire le differenze di genere, realizzare una reale parità tra uomini e donne e una pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti, garantire l'inserimento delle donne in ogni mansione e grado, promuovere lo sviluppo professionale e di carriera delle lavoratrici, impedire forme di segregazione e discriminazione specie a seguito di innovazioni tecnologiche, intende procedere allo sviluppo delle più idonee azioni positive secondo le procedure a tal fine previste dalle norme di legge e contrattuali vigenti, con particolare riguardo all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, ed a tale scopo adotta il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021.

Con il detto Piano il Comune oltre a favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tiene anche conto della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche ove previsti dalle norme di legge e contrattuali vigenti;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alla data del 15/02/2019, pari a n. 71 unità, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di lavoratrici e lavoratori:

DONNE: Cat. D, n. 5 – Cat. C, n. 17 – Cat. B/B3, n. 3 – Cat. B/B1, n. 7 – TOTALE n. 32;

UOMINI: : Cat. D, n. 11 – Cat. C, n. 10 – Cat. B/B3, n. 11 – Cat. B/B1, n. 7 – TOTALE n. 39;

I Responsabili di Area e di Servizio ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, rientrano nel seguente quadro di raffronto tra la situazione di lavoratrici e lavoratori:

RESPONSABILI DI AREA

DONNE: n. 1;

UOMINI: n. 5;

RESPONSABILI DI SERVIZIO



DONNE: n. 5

UOMINI: n. 7

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa, vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali conseguire tali obiettivi:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Promuovere attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare anche mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di progressioni orizzontali ove previste dalla normativa vigente.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva A): I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap;

Azione positiva B): Facilitare le pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione della donna lavoratrice in seno alla famiglia;

Soggetti, Aree e Servizi coinvolti: Responsabili di Area e di Servizio – Segretario Generale – Servizio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno della struttura, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Promuovere pari opportunità fra donne e uomini in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azione positiva C): Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva D): prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale femminile che a quello maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azione positiva E): Facilitare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che a quello maschile.

Azione positiva F): Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di



carriera, nonché delle progressioni economiche, ove previsti dalla normativa vigente, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva G): Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.

Soggetti e Servizi coinvolti: Segretario Generale e Servizio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Aree e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva H): Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche concernenti le pari opportunità. Pubblicazione del presente Piano sul sito web istituzionale del Comune.

Soggetti e Servizi coinvolti: Segretario generale e Servizio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area e di Servizio, a tutti i cittadini.

5. Descrizione intervento: ADOZIONE REGOLAMENTI

Obiettivo: Adozione di regolamenti inerenti alle tematiche riguardanti il benessere fisico e psichico del personale dipendente.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e dell'importanza rappresentata dalla presenza di un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici come elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro. Per quanto riguarda i Responsabili di Area e di Servizio, favorire un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva I): Predisporre e adottare regolamenti contro le molestie sessuali e il mobbing; nominare e disciplinare il funzionamento del "Comitato Unico di Garanzia". Pubblicare i detti provvedimenti sul sito web istituzionale del Comune.

Soggetti e Servizi coinvolti: Segretario Generale e Servizio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti ed ai Responsabili di Area e di Servizio.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale dal 2019 al 2021.

Il Piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio comunale che sul sito web istituzionale del Comune.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso il Servizio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.



Pareri sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267

Parere di REGOLARITA' TECNICA: si esprime parere **Favorevole**

Il Responsabile del Servizio
F.to Tapanelli Pietro

Parere di REGOLARITA' CONTABILE: si esprime parere

Il Responsabile del Servizio
F.to

Letto confermato e sottoscritto

Il Presidente
F.to Piermattei Rosa

Il Segretario Generale
F.to Tapanelli Pietro

Prot. N. 6875

li 01-03-19

Della suesesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi, con contemporanea comunicazione, in elenco, ai Capigruppo Consiliari.

Il Funzionario
F.to Tapanelli Pietro

Per copia conforme all'originale, li

Il Funzionario
Tapanelli Pietro

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune dal 01-03-19 al 15-03-19 e che nessun reclamo è stato presentato contro la medesima.

Li, _____

Il Funzionario
F.to

La presente deliberazione, non sottoposta a controllo, è divenuta esecutiva per decorrenza del periodo di pubblicazione per 10 giorni ai sensi dell'art. 134 -comma 3- del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Li, _____

Il Funzionario
F.to