COMUNE DI MONSAMPIETRO MORICO

Provincia di Fermo

Codice 4 4 0 3 0

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

Numero 67 Del 10-12-2018

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019/
2021

L'anno duemiladiciotto, il giorno dieci, del mese di dicembre, alle ore 17:00, presso il piano terra dell'edificio scolastico "Giovanni Paolo II" sito in via G. Leopardi, snc, attuale sede del Comune di Monsampietro Morico, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza del signori:

Avv. GUALTIERI ROMINA	SINDACO	P
ALESSANDRINI VITTORIO	ASSESSORE	P
TIBURZI MIRKO	VICESINDACO-ASSES.	P

Componenti la Giunta: presenti n. 3; assenti n. 0.

Partecipa alla seduta il Segretario comunale CESETTI ALBERTO.

Il Signor Avv. GUALTIERI ROMINA, nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la giunta municipale a discutere e deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

Immediatamente eseguibile	S
Soggetta a ratifica	N

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione, predisposto dal responsabile del servizio;

Ritenuto di dover 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 articoli 49 e 147 bis del Decreto Legislativo 267/2000;

Con voti unanimi, favorevoli, resi in forma palese;

DELIBERA

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.).

Di adottare il Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021, redatto ai sensi articolo 48 Decreto Legislativo n. 198/06 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che si allea al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di trasmettere copia di questa deliberazione alle organizzazioni sindacali e alla Consigliera di parità presso la Provincia di Fermo;

Di pubblicare il presente atto sul Sito istituzionale nella Sezione Trasparenza Valutazione e Merito.

DI TRASMETTERE il presente provvedimento in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'articolo 125 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

Infine con successivi voti unanimi, favorevoli, stante l'urgenza,

DELIBERA

di dichiarare il presente atto **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, al fine di permettere, nei tempi previsti dalla vigente normativa, la programmazione dell'attività amministrativa e contabile dell'ente.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Decreto legislativo 11.04.2006 n. 199;
Articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246;
D.Lgs 23 maggio, n. 196;
Legge 10 aprile 1991 n. 125;
Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Decreto Legislativo n. 198/2006.
Legge 28/12/2001 n. 448.

MOTIVAZIONE

Fra i principi fondamentali del nostro ordinamento, costituzionalmente garantiti, c'è quello della parità tra i sessi, intesa come parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, che deve essere garantita in tutti i campi, compresi quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

In particolare, il combinato disposto degli articoli 3 e 51 della Costituzione sancisce il principio della uguaglianza non solo formale ma anche sostanziale tra uomini e donne, da raggiungere tramite la rimozione degli ostacoli, di ordine economico e sociale, che limitano "di fatto" la libertà e l'uguaglianza dei cittadini.

Per eliminare le disuguaglianze a fronte di una legislazione, come quella italiana, formalmente garantista della parità tra i generi, sono state emanate numerose norme di legge e atti ministeriali, tra cui principalmente:

- la Legge n. 125 del 10/4/1991 "*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro*";
- il D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 (cd. Testo Unico del Pubblico Impiego), articolo 7 ("*Gestione delle risorse umane*") comma 1 e articolo 57 ("*Pari Opportunità*");
- il D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000 "*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della L. 17/05/1995 n. 144*";
- il D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246*" e, in particolare, l'articolo 48 ("*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*"), che, al comma 1 stabilisce, tra l'altro, che in caso di mancata adozione dei piani delle azioni positive, le amministrazioni pubbliche - tra cui i Comuni - non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- la Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";

- la Legge 4/11/2010 n. 183 (cd. Collegato Lavoro), articolo 21 "*Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*";
- la delibera della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) n. 22/2011 del 22/12/2011 "*Indicazioni - sottoposte a consultazione - relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance*";

Il Decreto Legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246” stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettono ed attuano i Piani di Azioni Positive.

I piani suddetti devono assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La 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, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

Gli atti sopra richiamati ed in particolare, il citato articolo 48 del Codice delle Pari Opportunità stabiliscono che le pubbliche amministrazioni, anche comunali, predispongano "*piani di azioni positive*", di durata triennale, tendenti:

- ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e, nel lavoro, tra uomini e donne;
- a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, garantendo il reale accesso ai diritti.

I piani di azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici debbono valorizzare le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e proporre misure atte a consentire la effettiva parità, in relazione all'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea prevedendo nell'ambito del piano delle azioni positive un pacchetto di iniziative che la Giunta Comunale approva e finanzia nell'ambito delle risorse previste in bilancio .

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Tutto ciò premesso;

Visto il D.Lgs. 18/08/2000 nr. 267;

Visto il D.Lgs. 30/03/2001 nr. 165;

Vista la Legge 28/12/2001 nr. 448;

Visto il D.Lgs. 01/04/2006 nr. 198;

Visto l'allegato Piano per le Azioni Positive 2017-2019 predisposto dagli uffici comunali;

Ritenuto, per adempiere a quanto previsto dalla normativa prima richiamata, di proporre alla Giunta Comunale l'adozione dell'allegato Piano ;

Richiamati:

i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa di cui all'articolo 1 comma 1 della Legge 7 agosto 1990 numero 241 e smi;

l'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000 numero 267 (TUEL) e smi;

Dato atto che in relazione al presente provvedimento sono assenti ipotesi di conflitto d'interessi, ai sensi dell'articolo 6 bis L. 241/1990, dell'articolo 6 D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento comunale;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE 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.);

Di adottare il Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021, redatto ai sensi articolo 48 Decreto Legislativo n. 198/06 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che si allea al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di trasmettere copia di questa deliberazione alle organizzazioni sindacali e alla Consigliera di parità presso la Provincia di Fermo;

Di pubblicare il presente atto sul Sito istituzionale nella Sezione Trasparenza Valutazione e Merito.

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

COMUNE DI MONSAMPIETRO MORICO

- Provincia di Fermo -

PIANO DI AZIONI POSITIVE

(Art.7, D.Lgs. n. 196/2000)

TRIENNIO 2019-2021

Adottato con la deliberazione di G.C. n. del

PREMESSA

Una corretta politica della parità e delle pari opportunità non può che muoversi su due direzioni ugualmente cruciali e strategiche nell'obiettivo di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle donne e degli uomini nell'ambito lavorativo.

Da un lato occorre affrontare le condizioni di disagio o di marginalità che scaturiscono da problematiche di tipo individuale e soggettivo e che sono rapportabili a fattori relazionali, psicologici, familiari, di percorso di vita e di carriera, nell'ottica che il miglioramento della vita lavorativa rappresenta un indice di efficacia del sistema alla pari degli indicatori economici più usuali.

Dall'altro vanno proposti interventi strutturali, di cambiamento di alcune regole organizzative e di gestione delle risorse umane, capaci di rendere operativa la trasformazione individuale che, nei margini del possibile, si può richiedere ai singoli dipendenti.

Se, infatti, i programmi di recupero individuale accrescono le competenze utili, l'autostima e la capacità di relazionarsi attivamente con il proprio ambiente di lavoro, essi rischiano di suscitare aspettative incontrollate ed ulteriori disagi laddove non si riscontrino le opportunità strutturali di trasformazione della propria posizione lavorativa. D'altro canto ogni intervento istituzionale ed organizzativo che non poggia su un ampio consenso e una forte condivisione rischia di trovare difficoltà ed ostacoli che ne impediscono, di fatto, ogni realizzazione.

Si ritiene, dunque, fondamentale che, il Piano di Azioni Positive debba presentare una configurazione tale che garantisca l'equilibrio e l'interconnessione tra gli interventi avviati sul versante sia individuale che strutturale.

CAPO I MONITORAGGIO DOTAZIONE ORGANICA

ARTICOLO N. 1

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 relativi tempi di funzionamento.

ARTICOLO N. 2

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Responsabile del Personale.

ARTICOLO N. 3

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro:

Lavoratori Cat. "B" = n.º1 di sesso maschile;

Categoria "B"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da: Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreta; Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi; Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili; Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con gli utenti di natura diretta.

Categoria "C"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da: Approfondite conoscenze monospecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento; Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi; Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili; Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazione con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Categoria "D"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da: Elevate conoscenze pluri-specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento; Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;

CAPO II CARATTERISTICHE DELLE PRINCIPALI "AZIONI POSITIVE"

ARTICOLO N. 4

Assunzioni.

Non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. I concorsi pubblici si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti. Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I.; **tra i criteri di tali progressioni non POTRANNO E NON DOVRANNO ESISTERE DISCRIMINANTI di alcun genere tra i due sessi.**

ARTICOLO N. 5

Commissioni per concorsi

Sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di una donna favorendo l'attribuzione alla medesima, in assenza di diversa disposizione normativa, la funzione di presidente.

ARTICOLO N. 6

Assegnazione delle posizioni.

Non ci sono posti in Pianta Organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa. Come sempre, 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.

ARTICOLO N.7

Ambiente di lavoro

Allo stato attuale non si evidenziano situazioni particolari che fanno ritenere necessario adottare, misure particolari atte ad incidere in modo determinante sull'ambiente di lavoro.

ARTICOLO N. 8

Riconoscimento

Nell'utilizzo degli strumenti della contrattazione decentrata e nell'impiego delle risorse previste nell'ambito del "fondo di produttività" si dovrà, in primo luogo, tutelare le capacità, i saperi e gli elementi di professionalità che potrebbero risultare nascosti o non sufficientemente valorizzati.

ARTICOLO N. 9

Comunicazione

Le ridotte dimensioni dell'ente facilitano l'attuazione di un sistema di comunicazione interna efficace e trasparente. Continuo e costante è il rapporto tra gli organi di vertice, siano essi politici o gestionali, e l'intero personale dipendente.

Tra il personale dipendente e gli organi di vertice dell'amministrazione, saranno organizzati incontri al fine di concordare, progetti e strategie di intervento in grado di valorizzare e tutelare al meglio le diverse professionalità garantendo, contestualmente, i

necessari livelli di economicità, efficacia ed efficienza all'attività istituzionale del comune di Monsampietro Morico.

ARTICOLO N. 10

Progressioni della carriera

Nella progressione della carriera dei dipendenti, sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione.

Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I.; tra i criteri di tali progressioni non POTRANNO E NON DOVRANNO ESISTERE DISCRIMINANTI di alcun genere tra i due sessi.

Nel comune di Monsampietro Morico non esistono ostacoli che possano impedire la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

ARTICOLO N. 11

Conciliazione fra vita lavorativa e privata

Nel comune di Monsampietro Morico non esistono, come confermato, anche, da tutto il personale dipendente, ostacoli che possano impedire la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

Si prevede l'attuazione della politica di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare. Sarà garantita, a tutti, la possibilità di usufruire di un'ampia flessibilità di orario senza inficiare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa del comune.

ARTICOLO N. 11

Validità del Piano

Il presente Piano ha durata triennale.

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Avv. GUALTIERI ROMINA

Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to CESETTI ALBERTO

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA

Parere sulla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000:

FAVOREVOLE

Monsampietro Morico li, 10-12-2018

Il Responsabile del Servizio
F.to Geom. Maurizio Luchetti

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE

Parere sulla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000:

FAVOREVOLE

Monsampietro Morico li, 10-12-2018

Il Responsabile del Servizio
F.to Avv. GUALTIERI ROMINA

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 D.Lgs. 267/2000)

N. __78__ Reg. Pubblicazioni

Io sottoscritto Segretario Comunale certifico che copia della presente deliberazione viene pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune in data 09-03-2019, ove rimane esposta per 15 giorni consecutivi fino al 24-03-2019.

Monsampietro Morico, li 09-03-2019

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa CAROZZA GIOVANNA

CERTIFICATO ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, pubblicata a norma di Legge, è divenuta esecutiva in data 10-12-2018

() trascorsi 10 giorni dalla data suindicata di scadenza pubblicazione.
(X) in quanto dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, DLgs. 267/2000.

Il Segretario Comunale
F.to CESETTI ALBERTO

CERTIFICATO DI CONFORMITA'

Copia conforme all'originale

Monsampietro Morico li, 09-03-2019

Il Segretario Comunale
Dott.ssa CAROZZA GIOVANNA