



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 185 del 28-11-2019

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022.  
APPROVAZIONE.**

L'anno **duemiladiciannove** il **ventotto** del mese di **novembre** alle ore **19:00**, in Sarnano nella solita

sala delle adunanze del Comune, si sono riuniti, a seguito di regolare invito, i componenti della

Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

<b>PIERGENTILI LUCA</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>CEREGIOLI FRANCO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>CENSORI STEFANO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>INNAMORATI STEFANIA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>PESCI FLORIANA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

**Presenti N. 5**

**Assenti N. 0**

Assiste il Dr. GIULIANA SERAFINI con funzioni di Segretario verbalizzante.

Il SINDACO constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.



# *Comune di Sarnano*

*Provincia di Macerata*

---

**ART.49 COMMA 1^ D.LGS 18.08.2000 N.267**

---

**PARERE DI Regolarita' tecnica**

Visto con parere Favorevole

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
F.to EMANUELE CRISOSTOMI



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** che sulla proposta della presente deliberazione ha espresso parere favorevole, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, il Responsabile del Servizio Finanziario per quanto concerne la regolarità tecnica;

**Visto** l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 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 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 consiglieria o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consiglieria 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 del 23 maggio 2007 avente ad oggetto: "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero 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;

**Appurato** che le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di lavoro;



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

**Considerato** che il Comune di Sarnano, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini;

**Preso visione** del documento in merito al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020/2022, predisposto dal Responsabile dell'Ufficio Personale, in calce alla presente, i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

**Ravvisata** la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

**Visti:**

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti locali) e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 recante: *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165: *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198: *“Codice della pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;

**Visti, inoltre:**

- i vigenti CC.NN.LL.;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi mediante votazione palese;

## DELIBERA

1. Di considerare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente atto, anche ai fini della motivazione;
2. Di approvare l'allegato “Piano Azioni Positive (P.A.P.) per il triennio 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 per il monitoraggio del Piano, anche a riscontro di indicazioni che potranno essere fornite dalla



# *Comune di Sarnano*

*Provincia di Macerata*

Consigliera di Parità;

4. Di pubblicare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 sul sito internet dell'Ente, nell'apposito banner denominato "Pari Opportunità", al fine di consentirne la massima pubblicità;
5. Di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Macerata per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
6. 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;
7. 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. Lgs. 18/08/2000 n. 267;
8. Di dichiarare il presente atto **immediatamente eseguibile** con separata votazione unanime e palese resa per alzata di mano, ai sensi dell'art. 134, 4<sup>^</sup> comma, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267.



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

## PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2020/2022.

(Art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”)

### Premessa.

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 avente ad oggetto: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, all’art. 48, prevede che: “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’art. 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’art. 10, e la Consiglieria o il



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

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'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- **Azione 1.** Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- **Azione 2.** In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- **Azione 3.** Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- **Azione 4.** Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- **Azione 5.** Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- **Azione 6.** In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.
- **Azione 7.** Aggiornamento, sul sito Web del Comune, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune.



# Comune di Sarnano

Provincia di Macerata

La situazione del personale a tempo indeterminato in servizio, infatti, è la seguente:

Lavoratori (tempo indeterminato)	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A
Uomini	1	3	13	1
Donne	3	5	0	0
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>1</b>

## Lavoratori con funzioni di responsabilità

Dipendenti nominati responsabili di servizio (Posizioni Organizzative):

Donne: n. 2, Uomini: n. 1

R.S.U.: n. 4 uomini

I livelli dirigenziali sono così rappresentati: Segretario Comunale: n. 1 donna.

## **OBIETTIVI.**

Nel corso del triennio 2020/2022, il Comune di Sarnano, con le risorse a disposizione, intende realizzare un piano di azioni positive teso alla realizzazione degli obiettivi sotto riportati.

- **Obiettivo 1.** Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

- **Obiettivo 2.** Promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità e il rispetto del principio di non discriminazione nell'ambito degli organi istituzionali del Comune e sul territorio comunale.

**Obiettivo 3.** Garantire il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale a tempo determinato ed indeterminato, ivi comprese le eventuali procedure di stabilizzazione del precariato. Individuare, ove possibile, criteri di conferimento degli incarichi che tengano conto del principio di pari opportunità e riconoscere e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione.

- **Obiettivo 4.** Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia.

- **Obiettivo 5.** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

- **Obiettivo 6.** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.



# *Comune di Sarnano*

*Provincia di Macerata*

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune, sarà trasmesso all'Assessorato competente della Provincia di Macerata ed alla Consiglieria provinciale di parità. Sarà, inoltre, reso disponibile per tutte le dipendenti ed i dipendenti sulla rete del Comune di Sarnano.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio di Segreteria Comunale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.



# **Comune di Sarnano**

*Provincia di Macerata*

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto:

**IL SINDACO**  
F.to LUCA PIERGENTILI

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr. GIULIANA SERAFINI

---

## **ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

CERTIFICATO n. 1119

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata oggi all'Albo Pretorio di questo Comune ove rimarrà per 15 giorni consecutivi e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 D.Lgs. 267/2000.

Lì, 10-12-2019

**IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr.ssa ANNA MARINOZZI

---

## **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA DELLA DELIBERAZIONE DELLA G.C.**

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267).

La presente deliberazione è divenuta esecutiva per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione.

Lì, 10-12-2019

**IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to Dr.ssa ANNA MARINOZZI

Per copia conforme all'originale.

Lì, 10-12-2019

**IL VICE-SEGRETARIO COMUNALE**  
\*F.to Dr.ssa ANNA MARINOZZI

\*Firma autografa sostituita con indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. n. 39/93.