



COMUNE DI PALMIANO

(Provincia di Ascoli Piceno)

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE, per uso amministrativo e si rilascia per gli usi consentiti dalla legge.

Palmiano li 10-04-2021

Il Segretario Comunale
DR. ERCOLI PASQUALE

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 17 del 13-03-2021

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO PER LE AZIONI POSITIVE E LE PARI OPPORTUNITÀ PER IL TRIENNIO 2021-2023.

L'anno duemilaventuno il giorno tredici del mese di marzo, alle ore 12:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Amici Giuseppe	SINDACO	P
GEOM. ORTOLANI EMIDIO	VICE SINDACO	P
DR. CIPPITELLI ANGELO	ASSESSORE	P

risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor Amici Giuseppe in qualità di SINDACO, assistito dal Segretario DR. ERCOLI PASQUALE.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	S	Comunicazione alla Prefettura	N

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il d.lgs. 11.04.2006, n. 198, emanato in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 6 della legge n. 246/2005, il quale all'articolo 48 dal titolo: "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", prevede che: "[...] *le amministrazioni dello Stato [...] i comuni [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che,* DELIBERA DI GIUNTA n. 17 del 13-03-2021 - Pag. 1 - COMUNE DI PALMIANO

di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. [...]”;

VISTA la direttiva per l’attuazione delle 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, la quale invita le Amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e prescrive una serie di provvedimenti e azioni specifiche;

TENUTO CONTO che l’adempimento, di durata triennale, è propedeutico a qualsiasi tipo di assunzione (articolo 6, comma 6, d.lgs. 165/2001);

VISTO l’articolo 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, contenente disposizioni in materia di *“Pari opportunità”*;

VISTA la necessità, al fine di rimuovere gli ostacoli che possano impedire la realizzazione di una effettiva parità di genere, di predisporre il piano azioni positive 2020/2022, avente le seguenti finalità:

- eliminare le situazioni di potenziali discriminazioni;
- 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 discriminazione, specie a seguito di innovazioni tecnologiche;

VISTO il Piano delle azioni positive 2021.2023, allegato al presente atto e parte integrante di esso;

TENUTO CONTO che il Piano è strumento suscettibile di modifiche, in presenza di nuove misure dirette 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;

RITENUTO il Piano meritevole di approvazione in quanto rispondente alla necessità e alla struttura organizzativa dell’Ente;

VISTO il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTA la legge 7 agosto 1990, n. 241;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTA la propria competenza deliberativa per l’approvazione dell’atto, ai termini dell’articolo 48 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

ATTESO che dal presente atto non derivano riflessi, diretti o indiretti, sul bilancio, sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente, e quindi non necessita del parere di regolarità contabile;

VISTO il parere favorevole sulla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in esame, reso dal Responsabile del servizio interessato, a norma degli articoli 49, comma I, e 147-bis, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

RITENUTO, per l'urgenza di provvedere, di far uso della facoltà assentita dall'articolo 134, comma 4, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, rendendo la presente deliberazione immediatamente eseguibile;

CON VOTI unanimi favorevoli legalmente espressi;

DELIBERA

1. DI APPROVARE le premesse alla narrativa, dichiarandole parte integrante, sostanziale e motivazionale dell'atto, ai sensi dell'articolo 3, della legge 7 agosto 1990, n. 241.
2. DI APPROVARE il Piano di azioni positive 2021, 2022 e 2023, redatto ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, nel testo allegato alla presente deliberazione e parte integrante di essa.
3. DI DARE ATTO che l'adozione del piano non derivano costi a carico del bilancio, e pertanto il provvedimento non necessita di parere contabile.
4. DI DEMANDARE ai servizi competenti gli adempimenti conseguenti al presente provvedimento.
5. DI COMUNICARE la presente deliberazione ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'articolo 125 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.
6. DI PUBBLICARE il Piano azioni positive nel sito istituzionale del Comune.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

RILEVATA la necessità di dare attuazione immediata al presente provvedimento;

VISTO l'articolo 134, comma 4, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON VOTI unanimi favorevoli legalmente espressi;

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ESPRESSA DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO:

Il sottoscritto responsabile del servizio, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, alla correttezza dell'azione amministrativa e sotto il profilo di legittimità della presente deliberazione ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.L.vo 267/2000.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICA
Giuseppe Amici

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ESPRESSA DAL RESPONSABILE DEL SERVIZIO:

Il sottoscritto responsabile del servizio, considerata la motivazione espressa nell'atto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, alla correttezza dell'azione amministrativa e sotto il profilo di legittimità della presente deliberazione ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.L.vo 267/2000.

IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE
Dott. Cippitelli Angelo

COMUNE DI PALMIANO

PROVINCIA DI
ASCOLI PICENO

**PIANO TRIENNALE 2021/2023 PER LE AZIONI POSITIVE (ART. 48,
COMMA 1, D.LGS. 11 APRILE 2006, N. 198)**

PREMESSA:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono finalizzate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" in quanto non generalissime e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni e i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla L. 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". La Dir. Min. 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che specifica finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità

Secondo quanto disposto dall'indicazione normativa, le azioni positive presentano 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 vertice.

Il Comune di Palmiano, 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. Per tali ragioni, Il Comune ha individuato e disposto quanto segue.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Alla data odierna, la situazione del personale dipendente in servizio a **tempo indeterminato** presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 0
DONNE N. 0
UOMINI N. 0

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
---------	--------	-------	--------

Area amministrativa	0	0	0
Area economica finanziaria	0	0	0
Area tecnica	0	0	0
Settore Polizia Municipale	0	0	0
TOTALE	0	0	0

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	0	0
C	0	0
D	0	0
	0	0
TOTALE	0	0

**SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO
DELLA
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

Attualmente nell'Ente lavorano tre unità di personale a tempo **determinato** di cui uomini 1 e femmine 1 aventi rispettivamente le seguenti connotazioni giuridiche ed economiche:

- a) Maschi n. 1 categoria economica B3 a tempo pieno, Area amministrativa;
- b) Femmine n. 1 categoria economica D1 a tempo pieno, Area Tecnica;

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad obbligo di legge, dall'altro intendendosi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**Art. 1
OBIETTIVO**

Nel corso del prossimo triennio, questa amministrazione comunale intende realizzare e consolidare un piano di azioni positive finalizzato a:

"Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

"Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia

"Obiettivo 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

"Obiettivo 4: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Palmianosi impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Palmiano favorisce l'adozione di politiche afferenti servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Continuare a favorire le politiche di 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 dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina ~~parte~~ e la flessibilità dell'orario.

a) *Disciplina del part-time*; Il Comune assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

b) *Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi*: 1) Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali; 2) Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio, al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove esistano problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori; 3) Migliorare la qualità del lavoro e potenziare le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Ad ogni modo, il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Art. 6 Durata

Il presente Piano ha durata triennale 2021/2023-

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente.

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

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
f.to Amici Giuseppe

Il Segretario
f.to DR. ERCOLI PASQUALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio ,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- sarà affissa all'Albo Pretorio comunale on-line, ai sensi dell'art. 32 della Legge 18/06/2009 n. 69, per 15 giorni consecutivi dal 10-04-21 al 25-04-21, come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;
- trattasi di atto non soggetto a controllo ai sensi dell'art. 126 del D.Lgs. n. 267/2000;
- è stata comunicata ai capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000;
- è stata comunicata al Prefetto di Ascoli Piceno, ai sensi dell'art. 135, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000;

e che la presente deliberazione é divenuta esecutiva il giorno

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);
- non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 134, c. 3);
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3);

Dalla Residenza Comunale, li 10-04-2021

Il Segretario Comunale
f.to DR. ERCOLI PASQUALE