



# 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 13-06-2020

Il Segretario Comunale  
DR. ERCOLI PASQUALE

**COPIA**

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**n. 22 del 16-05-2020**

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER LE AZIONI POSITIVE E PARI OPPORTUNITÀ 2020-2022**

L'anno duemilaventi il giorno sedici del mese di maggio, alle ore 11:30, 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:

|                              |                     |          |
|------------------------------|---------------------|----------|
| <b>Amici Giuseppe</b>        | <b>SINDACO</b>      | <b>P</b> |
| <b>GEOM. ORTOLANI EMIDIO</b> | <b>VICE SINDACO</b> | <b>P</b> |
| <b>DR. CIPPITELLI ANGELO</b> | <b>ASSESSORE</b>    | <b>P</b> |

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 | N | Comunicazione alla Prefettura | N |

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**“PREMESSO** che la normativa nazionale, di qualsiasi livello, in materia di tutela delle pari opportunità e divieti di discriminazione uomo-donna, anche nei luoghi di lavoro, è ampia e può essere così sintetizzata:

- l'art. 37 Cost. sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- la L. 20 maggio 1970, n. 300 detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, in particolare, l'articolo 15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 detta norme per l'accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, art. 6, comma 3, prevede che gli statuti stabiliscano norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* detta norme in materia di pari opportunità, in particolare gli artt. 1, comma 4, lett. e), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3, lett. e) e art. 57;
- il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 *"Codice in materia di protezione dei dati personali"* dispone, all'articolo 112, comma 2 lettera b), in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ha introdotto il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246;
- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione introduce disposizioni in tema di diritti e le pari opportunità;
- il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 attua la dir. 2006/54/CE, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

**DATO ATTO** che, in ossequio all'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro.

**PRECISATO** che 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 generali ma specifiche 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.

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria circa la regolarità dell'atto sotto il profilo tecnico ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D. Lgs. 267/2000;

Ai sensi del vigente Piano triennale di prevenzione della Corruzione lo scrivente responsabile dichiara di non essere in posizione di conflitto di interesse;

**PROPONE**

**1) DI PROVARE**, per le motivazioni illustrate in premessa, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022, redatto ai sensi art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, finalizzato ad assicurare la rimozione degli ostacoli, che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

**2) DI DARE ATTO** che il Piano ha durata triennale, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio online dell'ente;

**3) DI DISPORRE** che il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet reso disponibile per il personale dipendente;

**4) DI DARE ATTO** che, nel periodo di vigenza del Piano, 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;

Di demandare al Responsabile di Area la predisposizione di tutti gli atti necessari per dare esecuzione al presente atto;

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Giuseppe Amici

### LA GIUNTA COMUNALE

Letta la proposta che precede e condivisa totalmente;

RITENUTO di approvare e fare propria la sopra riportata proposta in considerazione delle motivazioni in essa contenute ed espresse;

Acquisiti i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei servizi secondo il disposto degli articoli 49 e 147 bis del Decreto Legislativo 267/2000;

Visto il d.lgs. n.267/2000, ed in particolare l'articolo 42;

Visto il d.lgs. n. 118/2011;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente Regolamento comunale di contabilità;

Con voti unanimi espressi palesemente;

### DELIBERA

**Di approvare il piano delle azioni positive e pari opportunità 2020-2022;**

Di pubblicare la presente deliberazione, oltre alle consuete modalità previste per le deliberazioni della Giunta, nel sito internet di questo Comune;

Di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime e palese, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi del D.Lgs. 267/2000, art.134 c.4.

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 2020/2022 DI 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 |
|---------|--------|-------|--------|
|---------|--------|-------|--------|

|                                   |          |          |          |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
| <b>Area amministrativa</b>        | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |
| <b>Area economica finanziaria</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |
| <b>Area tecnica</b>               | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |
| <b>Settore Polizia Municipale</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |
| <b>TOTALE</b>                     | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |

**Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:**

| <b>CATEGORIA</b> | <b>Uomini</b> | <b>Donne</b> |
|------------------|---------------|--------------|
| A                | 0             | 0            |
| B                | 0             | 0            |
| C                | 0             | 0            |
| D                | 0             | 0            |
|                  | 0             | 0            |
| <b>TOTALE</b>    | <b>0</b>      | <b>0</b>     |

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

| <b>CATEGORIA D</b>           | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
|------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0             | 0            | 0             |
| Posti di ruolo a part-time   | 0             | 0            | 0             |
| <b>CATEGORIA C</b>           | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0             | 0            | 0             |
| Posti di ruolo a part-time   | 0             | 0            | 0             |
| <b>CATEGORIA B</b>           | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
| Posti di ruolo a tempo pieno | 0             | 0            | 0             |
| Posti di ruolo a part-time   | 0             | 0            | 0             |
| <b>CATEGORIA A</b>           | <b>UOMINI</b> | <b>DONNE</b> | <b>TOTALE</b> |
| 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 3 e femmine 1 aventi rispettivamente le seguenti connotazioni giuridiche ed economiche:

- Maschi n. 1 categoria economica B3 a tempo pieno, Area amministrativa;
- Maschi n. 1 categoria economica C1 a part time ( 6 ore settimanali), Area Vigilanza;
- Femmine n. 1 categoria economica D1 a tempo pieno, Area Tecnica;
- Maschi n.1 categoria economica D1 a part time ( 6 ore settimanali), 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 o malattia ecc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori, 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 i 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 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, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti 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 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, particolare 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 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 2020/2022, a far data dalla pubblicazione all'albo pretorio on-line dell'ente.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet 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       | Il Segretario            |
| f.to Amici Giuseppe | 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 13-06-20 al 28-06-20, 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, lì 13-06-2020

Il Segretario Comunale  
f.to DR. ERCOLI PASQUALE