



COMUNE DI ARQUATA DEL TRONTO

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 22 Del 08-03-2023

Oggetto: Adozione "Piano Azioni Positive" a favore delle pari opportunità Periodo 2023/2025 ai sensi del D. Lgs. n.198/2006.

L'anno duemilaventitre il giorno otto del mese di marzo alle ore 17:00, nella SEDE MUNICIPALE, si è riunito l'Organo deliberante la GIUNTA COMUNALE.

Proceduto all'appello nominale risultano:

FRANCHI MICHELE	SINDACO	Presente
ONESI SANDRO	ASSESSORE	Presente in videoconferenza
GABRIELLI LEONARDO	ASSESSORE	Presente

Risultano presenti n. 3 e assenti n. 0

Presiede il SINDACO FRANCHI MICHELE

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Roncati Sabrina

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

Oggetto: Adozione “Piano Azioni Positive” a favore delle pari opportunità – Periodo 2023/2025 ai sensi del D. Lgs. n.198/2006.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l’art.21 della Legge 183/2010, ha apportato importanti modifiche al D.Lgs.165/2001, in particolare all’art.7 prevedendo che: *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*;

CONSIDERATO che le amministrazioni pubbliche, devono predisporre il “Piano Triennale di Azioni Positive, (PAP) previsto dall’ art.7, comma5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n.196, così come modificato e sostituito dall’art. 48 del D. Lgs.11/04/2006 n.198, volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, anche attraverso concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l’esercizio dei diritti di Pari Opportunità per uomini e donne;

RILEVATO che il Comune di Arquata del Tronto, consapevole dell’importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di Pari Opportunità, intende armonizzare la propria attività istituzionale al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano;

DATO ATTO che, coerentemente con i presupposti del Piano e con la normativa vigente, il Comune di Arquata del Tronto si impegna a perseguire i seguenti principali obiettivi:

- promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell’ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell’Ente con quelle personali;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di Pari Opportunità nel lavoro in un’ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell’organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale, che tenga in ogni caso conto delle diverse specificità in genere;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, secondo il sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera;
- accelerare il cambiamento nella Pubblica Amministrazione agendo, nell’ottica della valorizzazione della differenza di genere, nella cultura di gestione delle risorse umane all’interno dell’organizzazione comunale con interventi mirati e innovativi (studi, indagini, analisi quali-

quantitative, percorsi formativi...), verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale culturale e professionale di donne e uomini;

RICHIAMATO, il Decreto Legislativo n.196 del 23/05/2000 ad oggetto: “Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17/05/1999 n.144” e, in particolare, l’art. 7, modificato e sostituito dall’art.48 del D. Lgs. 11/04/2006 n.198, in materia di azioni positive finalizzate a favorire l’integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l’esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne;

VISTA la Direttiva dei Ministri per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i Diritti e le Pari opportunità datata 23 maggio 2007 recante: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” (G.U. n.173 del 27/07/2007) che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità e che assume 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”;

VISTO l’atto del Direttore Generale n. 37 del 25/11/2011 con il quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi dell’art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del Dlgs. 165/2001 prevedendo in particolare che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;

CONSIDERATO che anche in relazione alla mole di lavoro legata all’emergenza sisma che ha danneggiato gravemente il territorio di Arquata del Tronto e alle problematiche legate alla ricostruzione, non è stato possibile nominare il CUG;

DATO ATTO che si prevede di costituire il CUG il prima possibile anche in forma associata con altri Comuni limitrofi;

ATTESO che gli ambiti di intervento delle azioni positive riguardano la formazione professionale, l’accesso al lavoro, la crescita professionale, l’inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l’equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali;

RICHIAMATA la Direttiva Ministeriale n.1/2017, diretta al sostegno dell’allattamento materno e dall’introduzione di disposizioni per contrastare eventuali comportamenti discriminatori;

RITENUTO prioritario per questo Ente proseguire nella promozione una cultura di uguaglianza sostanziale riconoscendo peculiarità e specificità alla condizione della donna che lavora e sperimentando in modo innovativo la gestione delle risorse umane in contesti organizzativi aperti e flessibili pur nel rispetto delle esigenze dell’Ente in termini di produttività e qualità del servizio che viene reso alla cittadinanza;

DATO ATTO:

- che a seguito del sisma del 24 agosto 2016, il Comune di Arquata del Tronto è uno dei Comuni più colpiti dal sisma e che pertanto si rende necessario far fronte al carico di lavoro eccezionale che viene a gravare sulla struttura amministrativa e tecnica dell'Ente;

-che la Regione Marche ha autorizzato il Comune di Arquata del Tronto all'assunzione di complessive 21 unità di personale a tempo determinato da adibire all'ufficio sisma ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016;

- che con nota del 10.08.2022 la Regione Marche ha autorizzato il Comune di Arquata del Tronto ad ulteriori assunzioni di 3 unità di personale, in riferimento all'Ordinanza PNC n. 17 del 14 aprile 2022, articolo 5 comma 3 lettera a) e al decreto 376 del 3 agosto 2022 del Commissario Straordinario del Governo per la ricostruzione nei territori colpiti dall'evento dell'evento sismico del 24 agosto 2016, che consente ai Comuni interessati di assumere, per la gestione degli interventi di PNC, professionalità di tipo tecnico o amministrativo con contratti di lavoro a tempo determinato;

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 18 del 16/02/2022, con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per le pari opportunità tra donne e uomini- Triennio 2022-2024;

RITENUTO di dover approvare l'aggiornamento del Piano azioni positive a favore delle pari opportunità per il triennio 2023 -2025;

VISTO il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025, allegato al presente atto sotto la lettera A, per farne parte integrante e sostanziale;

RILEVATO che il Comune di Arquata del Tronto, in merito alle commissioni di concorso, assicura la presenza di ambedue i generi, anche sulla base della Legge n.215 del 23/11/2012, recante: *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.”* (pubblicata nella Gazz.Uff. 11 dicembre 2012, n. 288);

DATTO ATTO che la presente deliberazione con relativi allegati verrà trasmessa alla Consigliera regionale di Parità per l'acquisizione del parere di competenza;

ACQUISITO il parere favorevole di sola regolarità tecnica espresso, ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. n. 267/2000, dal Responsabile del Settore interessato;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il D. Lgs. 23/05/2000 n.196;
- il D. Lgs. 11/04/2006, n.198;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) **APPROVARE** il “Piano di Azioni Positive” (PAP) per il triennio 2023/2025, allegato alla presente sotto la lettera A, quale parte integrante e sostanziale, finalizzato a:
 - a) promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell’ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell’Ente con quelle personali;
 - b) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un’ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell’organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo una uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità di genere;
 - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera.
- 2) **DARE ATTO** che saranno coinvolte le RSU dell’Ente nella promozione delle pari opportunità, nella valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, concordando modalità e tempi di monitoraggio delle azioni poste in essere.
- 3) **DI TRASMETTERE** copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Regione Marche per l’acquisizione del parere di competenza.
- 4) **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del Bilancio, per cui non necessita il visto di regolarità contabile.
- 5) **DI PUBBLICARE** il “Piano di Azioni Positive” per il triennio 2023/2025, sul sito istituzionale del Comune di Arquata del Tronto, nella sezione Amministrazione Trasparente;
- 6) **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali, nonché a tutti i dipendenti.

Inoltre in relazione all’urgenza che riveste il presente atto, con separata e successiva votazione unanime favorevole;

DELIBERA

- Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell’art.134, 4 comma, del D. Lgs. n.267/20

PARERE DI REGOLARITA' TECNICO

Ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e art. 147 bis del D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012 si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione formalizzata con il presente atto

Li,

Il Responsabile del servizio interessato
Dott.ssa Sabrina Roncati

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
FRANCHI MICHELE

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Roncati Sabrina

Il sottoscritto, incaricato del servizio pubblicazione, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- E' stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno 22-03-2023 per rimanervi per quindici giorni consecutivi;
- E' stata comunicata con lettera n. 2961 in data 22-03-2023 ai Signori Capigruppo consiliari:
- E' stata comunicata al Signor Prefetto con lettera n. del ai sensi dell'Art.135 c.2, D.Lgs n. 267/2000.
- E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Arquata del Tronto, lì, 22-03-2023

L'INCARICATO DELLA
PUBBLICAZIONE
F.to Petrucci Martina

Il sottoscritto, incaricato del servizio pubblicazione, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- E' immediatamente esecutiva il giorno
- E' divenuta esecutiva il giorno a seguito del decorso di 10 giorni dalla pubblicazione.
- E' stata affissa all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal 22-03-2023 al 06-04-2023

E' copia conforme all'originale.

Arquata del Tronto, lì, 22-03-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Roncati Sabrina

NOTE

ALLEGATO A

PIANO AZIONI POSITIVE

Periodo 2023/2025

Il programma triennale di azioni positive, (PAP) previsto dall'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ora riformulato dall'art.48 del D. Lgs.11/04/2006, n.198, è finalizzato a favorire l'integrazione del principio di pari opportunità nelle concrete scelte di gestione delle risorse umane garantendo l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne.

Lo scopo ultimo delle azioni positive e del presente piano è quello di promuovere una sperimentazione innovativa della gestione delle risorse umane in contesti e strutture organizzative che siano più aperte e flessibili.

OBIETTIVI

Il piano delle azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.04.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, che devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi: – Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente – Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale – Valorizzazione delle caratteristiche di genere

Gli obiettivi che si ritengono prioritari sono i seguenti:

Promuovere la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, superando eventuali resistenze al cambiamento che possono riguardare tempi e luoghi di lavoro, nell'ottica di una progettualità che coniughi le esigenze organizzative dell'Ente con quelle personali;

Rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro in un'ottica di attenzione ai temi delle posizioni delle donne nell'organizzazione del lavoro in essere e nelle dinamiche di sviluppo di tutto il personale, garantendo un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in termini di opportunità lavorative e sviluppo professionale che tenga comunque conto delle diverse specificità in genere.

Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono provocare effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera.

MONITORAGGIO ORGANICO

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune di Arquata del Tronto.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato, alla data del 31/12/2022, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	8	4	/	/	12
Uomini	11	5	2	1	19
Totale	19	9	2	1	31

- due dipendenti uomini ricoprono il ruolo di Responsabili dei settori Tecnico e Amministrativo.

La responsabilità del Settore Finanziario, attualmente affidata al Sindaco dall'art. 53, comma 23, della legge 388/2000, così come modificato dall'art. 29, comma 4 della legge 448/2001, nel corso dell'anno 2023 verrà affidata ad una donna, una dipendente inquadrata con profilo di Istruttore Direttivo Contabile.

Il Segretario Comunale è una donna.

Il Comune di Arquata del Tronto dispone di un referente alle pari opportunità, ruolo assegnato ad una donna, ovvero all'attuale Capogruppo consiliare di maggioranza.

ASSUNZIONI

Il Comune di Arquata del Tronto redige e aggiorna il proprio "Piano Fabbisogno di Personale" in base al costante monitoraggio delle figure professionali necessarie all'interno dei vari Settori ed anche sulla base della normativa vigente.

Le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016 vengono autorizzate dalla Regione Marche.

FORMAZIONE

Dall'analisi dei dati dell'Ente emerge che la formazione e l'aggiornamento del personale avviene senza discriminazione tra uomini e donne come metodo permanente per assicurare l'efficienza attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

CONDIZIONI DI LAVORO

Tempo parziale: i dipendenti che fanno richiesta ottengono di ridurre l'orario lavorativo sulla base di oggettive difficoltà personali di conciliare la vita lavorativa e le problematiche familiari, ad oggi non sono pervenute richieste in tal senso.

AZIONI PROGRAMMATE PERIODO 2023 – 2025

OBIETTIVO	AZIONI	TEMPI
Garantire il rispetto della normativa in materia di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e la presenza di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso e nelle selezioni	Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni. Dare le medesime opportunità di partecipazione a uomini e donne in modo da garantire ottimale gestione delle risorse umane e lo sviluppo equo delle capacità professionali. Assicurare il rispetto della normativa in tema di pari opportunità nella redazione dei bandi e nella nomina delle commissioni di concorso e di selezione;	Anni 2023 e succ.

<p>Promozione di una cultura di pari opportunità nella vita sociale, politica e professionale.</p>	<p>Diffusione e/o adesione di percorsi formativi che favoriscano l'inserimento della donna in posizione apicale nella vita sociale e politica e professionale Incentivazione a partecipare a corsi, seminari, incontri, organizzati di particolare interesse. Tale incentivazione si estrinseca anche in una maggiore flessibilità oraria o anche mediante la concessione di appositi permessi.</p>	<p>Anni 2023 e succ.</p>
<p>Promozione della compatibilità tra lavoro e famiglia</p>	<p>Risoluzione di problematiche derivanti da situazioni familiari particolarmente difficili (es. genitore solo, presenza nel nucleo familiare di persone diversamente abili ecc.) Favorire il reinserimento nel mondo del lavoro senza creare situazioni di svantaggio nell'ambiente di lavoro del personale al rientro da congedi per maternità/paternità. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Le richieste di maggiore flessibilità dovranno essere analiticamente motivate.</p> <p>Modifica dell'articolazione dell'orario lavorativo.</p> <p>Lgs. 151/2001 a favore della maternità e della paternità, in modo da favorire le opportunità di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della vita.</p>	<p>Anni 2023 e succ.</p>

<p>Promozione di pari opportunità di sviluppo professionale e qualità del lavoro</p>	<p>Monitoraggio dello sviluppo professionale di ciascun dipendente. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.</p>	<p>Anni 2023 e succ.</p>
--	---	--------------------------

INFORMAZIONE

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, assicurazione di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, anche al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso del piano.

MONITORAGGIO

Le iniziative contenute nel presente Piano rappresentano le linee guida delle azioni che l'Amministrazione si impegna a continuare e ad intraprendere nel triennio 2023/2025 per dare concreta attuazione ai principi di parità.

Per garantire efficacia alle azioni che saranno intraprese, verranno pianificati per ciascun intervento tempi di attuazione, nonché risultati da conseguire al fine di poter impostare un monitoraggio periodico dall'avanzamento delle iniziative.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e trasmesso a tutti i dipendenti.