



# CITTA' DI PORTO SAN GIORGIO

PROVINCIA DI FERMO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Seduta in data : 20/10/2016**

**Atto n. 202**

**Oggetto:** APPROVAZIONE DEL "PIANO DI AZIONI POSITIVE" (P.A.P.), AI SENSI DEL D.LGS. N. 196/2006

L'anno duemilasedici, addì venti del mese di Ottobre alle ore 13:50, presso l'ufficio del Sindaco del Palazzo Comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Avv. Nicola Loira.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale Dott. Dino Vesprini

### Partecipano i Signori

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
LOIRA NICOLA	SINDACO	P
GRAMEGNA TOTA FRANCESCO	VICE SINDACO	P
BISONNI RENATO	ASSESSORE	P
CIABATTONI CATIA	ASSESSORE	A
TALAMONTI UMBERTO	ASSESSORE	P
VESPRINI VALERIO	ASSESSORE	P

Presenti n. 5 Assenti n. 1

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

Premesso che il D.Lgs 198/2006 (meglio noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede all'art. 48 che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

Richiamata la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, `Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche\_ che indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione dell'attuazione del principio delle pari opportunità;

Considerato che in caso di mancato adempimento il sopracitato D.Lgs n. 198/2006 prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

Richiamata la deliberazione n. 64 del 18.09.2012 con la quale, da ultimo, la Giunta Comunale ha approvato il piano triennale di azioni positive;

Ritenuto di dover riproporre un nuovo piano col quale favorire misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia;

Dato atto che i soggetti sindacali legittimati a ricevere informativa ex art.7 del CCNL del 01.04.1999 riceveranno comunicazione del provvedimento che qui si adotta;

Dato atto inoltre che la Consigliera di Parità della Provincia di Fermo ha espresso il favorevole parere sulla proposta inviatale (nota assunta al protocollo generale in data 20.10.2016 n.26418/2016 (in atti al fascicolo informatico);

Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 `Codice delle pari opportunità tra uomo e donna\_ che riprende e coordina in un unico testo le disposizioni ed 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 legge 10 aprile 1991, n. 125 `azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro\_;

Atteso che sulla proposta relativa alla presente deliberazione, poiché atto non comportante né aumento di spesa né diminuzione di entrata, verrà richiesto il solo parere di regolarità tecnica e ciò ai sensi dell'art.49 della D.L.vo n.267/2000 citato;

Per le motivazioni, i titoli e i riferimenti normativi, oltre a quelli sotto indicati, di cui in premessa e che si intendono richiamati nel presente dispositivo;

#### SI PROPONE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE

1) Di approvare il ***Piano di azioni positive per assicurare pari opportunità sul lavoro fra uomini e donne***\_ ex art.57 del D.L.vo 30.03.2001, n.165 del Comune di Porto San Giorgio, con validità triennale, nei termini di cui all'allegato al presente atto in parte integrante e sostanziale.

2) Trasmettere ai soggetti sindacali legittimati, a titolo di informativa ex art.7 del CCNL del 1.4.1999, copia dell'approvato regolamento.

3) Di dichiarare la deliberazione, con ulteriore votazione unanimemente espressa, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 - 4^ comma del D.Lgs n. 267/2000.

L'Istruttore  
Dott.ssa Barbara Marzan

## LA GIUNTA COMUNALE

Esaminato il sopra riportato documento istruttorio;

Ritenuto di condividere le conclusioni cui giunge l'istruttoria;

Richiesti e formalmente acquisiti i pareri previsti dall'ordinamento delle autonomie locali per il perfezionamento dell'atto deliberativo;

Visto il decreto del sindaco n. 11 del 23 dicembre 2015 con il quale sono stati prorogati gli incarichi dirigenziali;

Rilevata la propria competenza in merito;

a voti unanimi resi nelle forme di legge e di statuto;

### DELIBERA

- per le ragioni espresse in premessa, di approvare integralmente quanto proposto e contenuto nel surriportato documento istruttorio;
- con successiva votazione, unanimemente espressa dal collegio deliberante, la presente deliberazione viene resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del testo unico degli ee.ll., approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n.267.

IL SINDACO

Nicola Loira

---

IL SEGRETARIO GENERALE

Dino Vesprini

---

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa;

Il documento è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo di pubblicazione.

L'accesso agli atti viene garantito con le modalità di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonché al regolamento per l'accesso agli atti

---



# **CITTA' DI PORTO SAN GIORGIO**

PROVINCIA DI FERMO

## **Parere di Regolarità Tecnica**

**IL DIRIGENTE / P.O.**

**ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.  
in ordine alla REGOLARITA' TECNICA  
della proposta n. 2234 del 20/10/2016**

**ESPRIME PARERE**

**FAVOREVOLE**

Porto San Giorgio, li 20/10/2016

**IL DIRIGENTE**  
**POPOLIZIO CARLO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa;  
il documento è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo della pubblicazione.  
L'accesso agli atti viene garantito ai sensi e con le modalità di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonché al regolamento per l'accesso agli atti.



# CITTA' DI PORTO SAN GIORGIO

PROVINCIA DI FERMO

## Nota di Pubblicazione

Il 25/10/2016 viene pubblicata all'Albo Pretorio la deliberazione di Giunta numero 202 del 20/10/2016 con oggetto:

APPROVAZIONE DEL "PIANO DI AZIONI POSITIVE" (P.A.P.), AI SENSI DEL D.LGS. N. 196/2006

e vi resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in data : 20/10/2016

Data 25/10/2016

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

Dott. Vesprini Dino

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa;  
il documento è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo della pubblicazione.  
L'accesso agli atti viene garantito ai sensi e con le modalità di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonché al regolamento per l'accesso agli atti.



**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**  
(approvato con Deliberazione della G.C. n. 202 del 20.10.2016)

**ART. 1**  
**OBIETTIVI E FINALITA' DEL PIANO**

1. Il presente: "Piano di azioni positive per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro", d'ora in poi indicato come:"Piano", è finalizzato al raggiungimento nel Comune di Porto San Giorgio della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità di lavoro e nel lavoro, tra uomo e donna.
2. Al fine del raggiungimento dell'obiettivo di cui al comma 1, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune di Porto San Giorgio adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi e tempi di funzionamento.

**ART. 2**  
**RESPONSABILITA' DEL PIANO**

1. Il Responsabile del Settore cui appartiene il Servizio Personale, se non diversamente disposto, è responsabile della gestione e della applicazione del presente Piano e delle risorse ad esso attribuite.
2. Il Responsabile di cui al comma 1 è direttamente incaricato di applicare le previsioni dettate in materia dalla contrattazione decentrata integrativa dell'Ente.

**ART. 3**  
**ORGANIGRAMMA DISAGGREGATO PER SESSO. PRESENTAZIONE**

1. L'analisi della situazione del personale dipendente del Comune di Porto San Giorgio in servizio a tempo indeterminato, riferita temporalmente al 31.08.2016, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

<b>Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 D.Lgs. n. 267/00</b>		<b>totale</b>
donne	2	2
Uomini	2	2
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

<b>Incaricati di posizione organizzativa</b>		<b>totale</b>
Donne	1	1
Uomini	2	2
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

<b>lavoratori</b>	<b>Cat. "D"*</b>	<b>Cat. "C"*</b>	<b>Cat. "B"*</b>	<b>Cat. "A"*</b>	<b>totale</b>
donne	10 ( 1 P.T. )	17	10	0	<b>37</b>
uomini	19	12 (2 P.T. )	24	3	<b>58</b>
<b>totale</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>95</b>

#### **ART. 4 ORGANIGRAMMA. ANALISI. CONCLUSIONI**

1 I dati sopra riportati dimostrano come l'accesso all'impiego del Comune di Porto San Giorgio da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio/basse, ma anche la categoria della dirigenza. Le differenti posizioni (dirigenziali e non) non evidenziano divari significativi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio, se non nella categoria D.

2. Al fine di poter controllare il non superamento del divario massimo consentito di 1/3, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d), della legge 10.04.1991, n. 125, sia in termini di inquadramento sia in termini di responsabilità gerarchica, si procederà ad una rendicontazione della situazione al termine di ogni anno.

3. L'obiettivo del riequilibrio sarà comunque sempre tenuto presente nell'ambito dell'attuazione degli interventi nell'ambito delle assunzioni, progressioni, conferimento di incarichi di posizione organizzativa, altri interventi sul trattamento giuridico ed economico.

#### **ART.5 OBIETTIVI**

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a :

##### **Obiettivo 1: istituire il CUG (Comitato Unico di garanzia)**

Di fondamentale importanza, quale atto presupposto a tutta una serie di più specifici obiettivi, è la istituzione del Comitato Unico di garanzia.

Si prevedono le seguenti azioni

1. Approvazione del regolamento sul funzionamento del CUG

2. Nomina del CUG, formazione

3. Supporto all'attività del CUG al fine di garantirne la effettiva operatività, anche attraverso la individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso.

4. Dopo sei mesi dall'approvazione del PAP sarà effettuato un check-up sullo stato di attuazione e funzionamento del CUG.

**Obiettivo 2: Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

Azioni:

1. Programmazione di incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti sul tema delle pari opportunità
2. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente attraverso apposite informative da inviare per mail e/o da affiggere in apposite bacheche ad uso interno, o sul sito istituzionale del Comune.
3. Informazione ai cittadini attraverso la creazione di una sezione nel sito istituzionale <http://www.comune.portosangiorgio.fm.it/> dedicata alle tematiche delle pari opportunità.

**Obiettivo 3: Rafforzare la cultura della equità anche attraverso la individuazione di meccanismi di tutela e sostegno nei casi di discriminazione**

Azioni:

1. studio di fattibilità di soluzioni correttive dei differenziali di trattamento economico qualora si fossero verificati
2. raccolta della casistica (discriminazioni nella professione, violenze, molestie, mobbing) a cura del CUG

**Obiettivo 4: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro**

Azioni:

1. Previsione di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali
2. part-time
3. flessibilità di orario

**Obiettivo 5: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno**

Azioni

1. richiamo esplicito nei bandi/avvisi di selezione del personale delle garanzie di parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso e il trattamento sul lavoro, ai sensi della legge 10 aprile 1991, n.125, nonché della legge n.215 del 23 novembre 2012 pubblicata

nella Gazzetta Ufficiale n.288 dell'11.12.2012 (in vigore dal 26.12.2012) circa la composizione delle commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni.

2.utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli, senza discriminazioni di genere.

3. affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

4. programmazione dei percorsi formativi specifici rivolti a tutto il personale, senza discriminazioni.

#### **Art. 6**

#### **DISPOSIZIONI FINALI – INTERVENTI DI AGGIORNAMENTO.**

1. Il presente Piano ha durata triennale a decorrere dalla data di efficacia del piano.

2. Nel periodo di vigenza di cui al comma 1, il Responsabile del Piano procederà a raccogliere pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni incontrati da parte del personale dipendente in modo che, alla scadenza, il Piano stesso possa ricevere opportuno aggiornamento.

3. Il Responsabile del PAP procederà altresì a verifiche periodiche finalizzate a valutare lo stato di realizzazione dell'intero Piano.