



# COMUNE DI MONTE VIDON CORRADO

Piazza Osvaldo Licini, 7 – Tel 0734/759348 – Fax 0734/759350

## DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUM. 16 DEL 30-03-2021

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE - TRIENNIO 2021-2023**

L'anno duemilaventuno addì trenta del mese di marzo alle ore 12:00, nella Sede Comunale, in seguito a convocazione disposta a norma di legge, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

<b>FORTI GIUSEPPE</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>BIANCUCCI LUCIANA</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>PISTOLESI LARA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 3 e assenti 0

Partecipa il VICE SEGRETARIO COMUNALE TOFONI STEFANO

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti dichiara aperta la seduta.

Soggetta a controllo da parte del Co.Re.Co.	N
Immediatamente eseguibile	S
Soggetta a ratifica da parte del Consiglio	N

**La Giunta Comunale** si svolge in videoconferenza utilizzando la piattaforma telematica <https://meet.jit.si/montevidoncorrado> e nel rispetto dei criteri fissati dal Sindaco n. 2 del 30 marzo 2020 con il quale vengono stabilite le modalità ed i criteri di svolgimento delle sedute della **Giunta** Comunale, in videoconferenza, a causa dell'emergenza Coronavirus COVID-19".

**Il Vice Segretario Comunale** Dott. TOFONI STEFANO, ha riscontrato il collegamento simultaneo del Sindaco e degli Assessori presenti.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**Visto** il documento istruttorio, riportato in calce alla presente deliberazione, predisposto dal responsabile del servizio;

**Ritenuto** di deliberare in merito;

**Visto** l'articolo 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 in ordine alla competenza per l'adozione del presente atto;

**Acquisito** il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal responsabile del servizio interessato secondo quanto disposto dagli articoli 49 e 147 bis del Decreto Legislativo 267/2000;

**Dato atto** che la presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

**Richiamato** il Decreto del Sindaco n. 2 del 30 marzo 2020 con il quale vengono stabilite le modalità ed i criteri di svolgimento delle sedute della Giunta Comunale, in videoconferenza, a causa dell'emergenza Coronavirus COVID-19";

**Con voti unanimi**, favorevoli, resi per appello nominale;

### **DELIBERA**

**il documento** istruttorio costituisce parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto, anche ai fini della motivazione del provvedimento (articolo 3, comma 1, della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.).

**Di adottare** il Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023, redatto ai sensi articolo 48 Decreto Legislativo n. 198/06 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246", tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che si allega al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale.

**Di trasmettere** copia di questa deliberazione alle organizzazioni sindacali ed alla Provincia di Fermo - Consigliere di parità.

**Di pubblicare** questa deliberazione sul Sito istituzionale nella Sezione Trasparenza, Valutazione e Merito.

**Inoltre**, in relazione all'urgenza che riveste il presente atto, con separati voti, unanimi, favorevoli, resi per appello nominale;

DELIBERA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 - 4° comma - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

## DOCUMENTO ISTRUTTORIO

### NORMATIVA DI RIFERIMENTO:

Legge n. 125/1991;  
Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;  
D.Lgs. 30/03/2001 nr. 165;  
Decreto Legislativo n. 198/2006.  
Legge 28/12/2001 nr. 448;  
Legge n. 183/2010.

### MOTIVAZIONE

Fra i principi fondamentali del nostro ordinamento, costituzionalmente garantiti, c'è quello della parità tra i sessi, intesa come parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, che deve essere garantita in tutti i campi, compresi quello dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

In particolare, il combinato disposto degli artt. 3 e 51 della Costituzione sancisce il principio della uguaglianza non solo formale ma anche sostanziale tra uomini e donne, da raggiungere tramite la rimozione degli ostacoli, di ordine economico e sociale, che limitano *"di fatto"* la libertà e l'uguaglianza dei cittadini.

Per eliminare le disuguaglianze di fatto, a fronte di una legislazione, come quella italiana, formalmente garantista della parità tra i generi, sono state emanate numerose norme di legge e atti ministeriali, tra cui principalmente:

- la L. n. 125 del 10/4/1991 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro"*;
- il D.Lgs. 30/3/2001 n. 165 (cd. Testo Unico del Pubblico Impiego), art. 7 (*"Gestione delle risorse umane"*) co. 1 e art. 57 (*"Pari Opportunità"*);
- il D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000 *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della L. 17/05/1995 n. 144"*;
- il D.Lgs. n. 198 del 11/04/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246"* e, in particolare, l'art. 48 (*"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"*), che, al co. 1 stabilisce, tra l'altro, che in caso di mancata adozione dei piani delle azioni positive, le amministrazioni pubbliche - tra cui i Comuni - non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;
- la Direttiva Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*;
- la L. 4/11/2010 n. 183 (cd. Collegato Lavoro), art. 21 *"Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"*;
- la delibera della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) n. 22/2011 del 22/12/2011 *"Indicazioni - sottoposte a consultazione - relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance"*.

Il Decreto Legislativo n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246"* stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive.

I suddetti piani devono assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro 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.

Gli atti sopra richiamati ed in particolare, il citato art. 48 del Codice delle Pari Opportunità stabiliscono che le pubbliche amministrazioni, anche comunali, predispongano "*piani di azioni positive*", di durata triennale, tendenti:

- ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e, nel lavoro, tra uomini e donne;
- a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, garantendo il reale accesso ai diritti.

I piani di azioni positive a favore dei lavoratori e delle lavoratrici debbono valorizzare le capacità, per migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro e proporre misure atte a consentire la effettiva parità, in relazione all'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea prevedendo nell'ambito del piano delle azioni positive un pacchetto di iniziative che la Giunta Comunale approva e finanzia nell'ambito delle risorse previste in bilancio.

#### **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**Tutto ciò premesso;**

**Visto** il D.Lgs. 18/08/2000 nr. 267;

**Visto** il D.Lgs. 30/03/2001 nr. 165;

**Vista** la Legge 28/12/2001 nr. 448;

**Visto** il D.Lgs. 01/04/2006 nr. 198;

**Visto** l'allegato Piano per le Azioni Positive 2021-2023 predisposto dagli uffici comunali;

**Ritenuto**, per adempiere a quanto previsto dalla normativa prima richiamata, di proporre alla Giunta Comunale l'adozione dell'allegato Piano;

**Richiamati:**

**i principi** di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa di cui all'articolo 1 comma 1 della Legge 7 agosto 1990 numero 241 e smi;

**l'articolo 48** del decreto legislativo 18 agosto 2000 numero 267 (TUEL) e smi;

**Dato atto che** in relazione al presente provvedimento sono assenti ipotesi di conflitto d'interessi, ai sensi dell'articolo 6 bis L. 241/1990, dell'articolo 6 D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento comunale;

**PROPONE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE.**

**Il documento** istruttorio costituisce parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto, anche ai fini della motivazione del provvedimento (articolo 3, comma 1, della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.);

**Di adottare** il Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023, redatto ai sensi articolo 48 Decreto Legislativo n. 198/06 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che si allega al presente atto, per costituirne parte integrante e sostanziale.

**Di trasmettere** copia di questa deliberazione alle organizzazioni sindacali ed alla Provincia di Fermo - Consigliere di parità.

**Di pubblicare** questa deliberazione la presente sul Sito istituzionale nella Sezione Trasparenza Valutazione e Merito.

**Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**PIANO DI AZIONI POSITIVE**  
**(Art.7, D.Lgs. n. 196/2000)**

**TRIENNIO 2021-2023**

*Adottato con la deliberazione di G.C. n. 16 del 30.03.2021*

**PREMESSA**

Una corretta politica della parità e delle pari opportunità non può che muoversi su due direzioni ugualmente cruciali e strategiche nell'obiettivo di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle donne e degli uomini nell'ambito lavorativo.

Da un lato occorre affrontare le condizioni di disagio o di marginalità che scaturiscono da problematiche di tipo individuale e soggettivo e che sono rapportabili a fattori relazionali, psicologici, familiari, di percorso di vita e di carriera, nell'ottica che il miglioramento della vita lavorativa rappresenta un indice di efficacia del sistema alla pari degli indicatori economici più usuali.

Dall'altro vanno proposti interventi strutturali, di cambiamento di alcune regole organizzative e di gestione delle risorse umane, capaci di rendere operativa la trasformazione individuale che, nei margini del possibile, si può richiedere ai singoli dipendenti.

Se, infatti, i programmi di recupero individuale accrescono le competenze utili, l'autostima e la capacità di relazionarsi attivamente con il proprio ambiente di lavoro, essi rischiano di suscitare aspettative incontrollate ed ulteriori disagi laddove non si riscontrino le opportunità strutturali di trasformazione della propria posizione lavorativa. D'altro canto ogni intervento istituzionale ed organizzativo che non poggi su un ampio consenso e una forte condivisione rischia di trovare difficoltà ed ostacoli che ne impediscono, di fatto, ogni realizzazione.

Si ritiene, dunque, fondamentale che, il Piano di Azioni Positive debba presentare una configurazione tale che garantisca l'equilibrio e l'interconnessione tra gli interventi avviati sul versante sia individuale che strutturale.

**CAPO I**  
**MONITORAGGIO DOTAZIONE ORGANICA**

**ARTICOLO N. 1**

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna.

A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i relativi tempi di funzionamento.

**ARTICOLO N. 2**

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Responsabile del Personale.

### **ARTICOLO N. 3**

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro:

Lavoratori Cat. "D" = n.°1 di sesso femminile;

Lavoratori Cat. "B" = n.°1 di sesso maschile

#### **Categoria "B"**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreta;
- contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale;
- relazioni con gli utenti di natura diretta.

#### **Categoria "D"**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzata da:

- elevate conoscenze pluri-specialistiche ed un grado d'esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.

## **CAPO II**

### **CARATTERISTICHE DELLE PRINCIPALI "AZIONI POSITIVE"**

### **ARTICOLO N. 4**

#### ***Assunzioni.***

Non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. I concorsi pubblici si svolgono secondo un apposito bando redatto in base al Regolamento Comunale per la disciplina dei concorsi e delle altre procedure di assunzione. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso. Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali che disciplinano la materia, il Comune provvederà a motivare l'eventuale scelta fra più domande aventi gli stessi requisiti e nulla osta prescritti. Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola. Esiste una progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I.; tra i criteri di tali progressioni non POTRANNO E NON DOVRANNO ESISTERE DISCRIMINANTI di alcun genere tra i due sessi.

### **ARTICOLO N. 5**

#### ***Assegnazione delle posizioni.***

Non ci sono posti in Pianta Organica che siano prerogativa per solo uomini o viceversa. Come sempre, si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare la estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.



## **ARTICOLO N. 6**

### ***Ambiente di lavoro***

Complessivamente esiste un'ottima atmosfera nell'ambito di lavoro comunale. Non mancano momenti di relax che spezzano il ritmo del lavoro ed allentano le tensioni derivanti da eventuali attriti che potrebbero naturalmente verificarsi in seguito ad un contatto continuativo per molte ore al giorno. Tutto il personale, si ritiene indistintamente e continuamente, particolarmente soddisfatto del locale ambiente lavorativo. Non si ritiene, quindi, necessario adottare, allo stato attuale, misure particolari atte ad incidere in modo determinante sull'ambiente di lavoro.

## **ARTICOLO N. 7**

A seguito di specifiche istanze avanzate dal personale dipendente anche attraverso propri legittimi rappresentanti, l'amministrazione comunale organizzerà, con cadenza annuale ed avvalendosi di professionisti particolarmente competenti,

Corsi di "Ri-orientamento" finalizzati a produrre in capo ai lavoratori ed alle lavoratrici interessati:

- un bilancio delle proprie aspettative, delle proprie risorse, delle proprie competenze.;
- una riattivazione ed auto miglioramento individuale e di gruppo (forme di audit ecc.);
- una ridefinizione del proprio progetto lavorativo nell'ente.

Il costo dell'iniziativa sopra descritta sarà definito, determinato ed impegnato di volta in volta, anche a seconda delle diverse ed apposite disponibilità di bilancio.

## **ARTICOLO N. 8**

### ***Riconoscimento***

Nell'utilizzo degli strumenti della contrattazione decentrata e nell'impiego delle risorse previste nell'ambito del "fondo di produttività" si dovrà, in primo luogo, tutelare le capacità, i saperi e gli elementi di professionalità che potrebbero risultare nascosti o non sufficientemente valorizzati.

## **ARTICOLO N. 9**

### ***Comunicazione***

Le minuscole dimensioni dell'ente debbono garantire un sistema di comunicazione interna efficace e trasparente. Continuo e costante deve essere il rapporto tra gli organi di vertice, siano essi politici o gestionali, e l'intero personale dipendente

Al fine di massimizzare ulteriormente ogni forma di comunicazione verticale ed orizzontale si dovranno tenere, con cadenza settimanale, specifici incontri tra il personale dipendente appartenente alla medesima area.

Almeno una volta al mese si organizzeranno incontri tra il personale dipendente e gli organi di vertice dell'amministrazione al fine di concordare, progetti e strategie di intervento in grado di valorizzare e tutelare al meglio le diverse professionalità garantendo, contestualmente, i necessari livelli di economicità, efficacia ed efficienza all'attività istituzionale del comune di Monte Vidon Corrado.

L'amministrazione comunale individuerà il soggetto cui sarà richiesto di partecipare ad un corso di specializzazione in comunicazione pubblica.

## **ARTICOLO N. 10**

Nel comune di Monte Vidon Corrado non esistono, come confermato, anche, da tutto il personale dipendente, ostacoli che possano impedire la realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

Si continuerà, quindi, in pieno accordo con i lavoratori, nell'attuazione della politica di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare e nel garantire, a tutti, la possibilità di usufruire di un'ampia flessibilità di orario senza inficiare l'economicità, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa del comune.

#### **ARTICOLO N. 11**

Il presente Piano ha durata triennale.

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

**PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49, Comma 1, D.L.vo N. 267/2000.**

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA AMMIN.**

Data: 24-03-2021

Il Responsabile del servizio  
**GIUSEPPE FORTI**



PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONT.LE**

Data: 24-03-2021

Il Responsabile del servizio  
**GIUSEPPE FORTI**



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

**IL SINDACO**  
GIUSEPPE FORTI

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**  
STEFANO TOFONI



---

Il sottoscritto Segretario Comunale, ai sensi e per gli effetti del D.L.vo n.267/2000, attesta che la presente deliberazione:

Sarà affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi:  
dal 14-04-2021 al 29-04-2021.

Li, 14-04-2021

**IL RESPONSABILE**  
GIUSEPPE FORTI



---

Il sottoscritto Segretario comunale, ai sensi e per gli effetti del D.L.vo n.267/2000, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 30-03-2021 in quanto:

dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4;

per decorrenza dei termini previsti dall'art. 134 comma 3.

Li, 14-04-2021

**IL RESPONSABILE**  
GIUSEPPE FORTI

