



Città di Recanati

(Provincia di Macerata)

ORIGINALE

ATTO DI GIUNTA COMUNALE

DATA 16/04/2015

N. 81

Oggetto:

ART. 48 COMMA 1 D.LGS N. 198/2006: PIANO TRIENNALE 2015 - 2017 DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA'.

L'anno duemilaquindici il giorno sedici del mese di aprile alle ore 13:30, nella Residenza Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge.

All'atto dell'adozione della presente deliberazione risulta la presenza dei componenti come segue:

FIORDOMO FRANCESCO	Sindaco	Presente
BRAVI ANTONIO	Vice Sindaco	Presente
PAOLTRONI TANIA	Assessore	Presente
PENNACCHIONI ROBERTA	Assessore	Presente
SOCCIO RITA	Assessore	Presente
TADDEI ARMANDO	Assessore	Presente

Presenti n. **6**

Assenti n. **0**

Presiede il Sig. FRANCESCO FIORDOMO nella sua qualità di Sindaco ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

Assiste il SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa ORTENZI ANNA



Città di Recanati

(Provincia di Macerata)

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 prevede che : " Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni... predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi . ";

Visto l'art. 19 del CCNL Regione – Autonomie Locali, stipulato in data 14.09.2000, il quale detta le disposizioni relative in materia di pari opportunità tra uomo e donna, intese a creare in concreto, le condizioni per una parità sostanziale e retributiva delle lavoratrici, nel senso di una effettiva e piena realizzazione della tutela dei loro diritti, al di là del mero rispetto formale delle disposizioni legislative, attraverso una rimozione di tutti quegli elementi della disciplina del rapporto di lavoro e di tutti quei comportamenti gestionali posti in essere dal datore di lavoro pubblico, che potrebbero, anche in via di fatto, determinare il crearsi di situazioni di oggettiva discriminazione;

Visti gli art.1, comma 1, lettera c) e l'art. 57 del D.Lgs 30.03.2001, n. 165;

Considerato che in data 23 maggio 2007, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato la direttiva contenente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni;

Rilevato infine che la legge 23 novembre 2012, n. 215, detta ulteriori disposizioni in termini di pari opportunità;

Preso atto che, con determinazione dirigenziale n. 200, del 28.03.2013, è stato costituito ai sensi dell'art. 21, della legge n. 183 del 4 novembre 2010, presso questo Ente, il Comitato di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

Dato atto che l'attività di questa Amministrazione è stata sempre improntata al rispetto delle pari opportunità come rilevabile tra l'altro dalla parità della presenza femminile nelle posizioni di responsabilità di Area o singoli Servizi (Dirigenti e P.O.) ;

Atteso che in data 20 marzo 2015, con nota prot. n 9544, è stata trasmessa ai componenti del C.U.G.(Comitato di Garanzia per le Pari Opportunità) la proposta di G.C. n. 28, del 18.02.2015, con la richiesta di pareri e/o suggerimenti volti a garantire l'attuazione di uno strumento che consenta una realizzazione di un piano più rispondente alla normativa vigente;

Rilevato che trascorso il termine di scadenza, il Servizio Personale non ha ricevuto dal C.U.G. nessuna comunicazione in merito;



Città di Recanati

(Provincia di Macerata)

Ritenuto di aggiornare, secondo le previsioni normative sopra indicate, il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità già esistente e di estenderlo con le dovute modifiche ed integrazioni al successivo triennio 2015 - 2017;

Visto l'art. 7 del D.lgs 165/2001, "Testo unico sul Pubblico Impiego";

Dato atto che il presente provvedimento non comporta alcun riflesso diretto o indiretto sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, non è dovuto il parere di regolarità contabile;

Acquisito il parere per la regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge;

Ritenuto, data l'urgenza, di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile con voti unanimi e favorevoli palesemente espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) Di approvare il nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2015/2017 che si allega al presente atto (allegato A) che ne forma parte integrante e sostanziale;
- 2) Di dare adeguata pubblicità allo stesso disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione Trasparenza;
- 3) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d. Lgs. 267/2000.



Città di Recanati

(Provincia di Macerata)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' 2015 - 2017 .

Azioni positive previste nel triennio 2015 – 2017

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Recanati negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione e telelavoro) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati al 1/1/2015 dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di Recanati da parte delle donne non incontrano ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per le categoria più elevate, le posizioni organizzative e la dirigenza. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Le posizioni gerarchiche di livello dirigenziale e non dirigenziale non evidenziano divari significativi tra generi e comunque non certamente tali da richiedere l'adozione di misure di riequilibrio.

Tab. n. 1

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	TOTALE
B1	7	4	63,64%	36,36%	100%
B3	12	2	85,71%	14,29%	100%
C	17	31	35,42%	64,58%	100%
D1	3	16	20,00%	80,00%	100%
D3	1	3	25,00%	75,00%	100%
P.O.	1	5	16,67%	83,33%	100%
DIRIGENTI + SEGRETARIO	3	2	60,00%	40,00%	100%
TOTALE	44	63	41,12%	58,88%	107 totale complessivo dipendenti

Per il triennio 2015/2017 si prevedono le seguenti azioni positive:

Azione 1 - Partecipazione a corsi di formazione qualificati

Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionale svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali. Prediligere quindi corsi organizzati in luoghi vicini alla residenza della donna-lavoratrice e nei limiti del possibile durante l'orario lavorativo così da consentire di occuparsi della famiglia nel pomeriggio.

Obiettivo: Facilitare le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla



Città di Recanati

(Provincia di Macerata)

famiglia.

Azione 2 - Rientro da maternità, congedi parentali o altri periodi di assenza

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Obiettivo: Facilitare il superamento di situazioni di disagio e consentire un reinserimento lavorativo sereno e produttivo.

Azione 3 - Flessibilità di orario

In presenza di particolari necessità di tipo familiare o personale documentate queste verranno valutate nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti e potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

Obiettivo: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Azione 4 - Congedi parentali

Applicare puntualmente la vigente normativa in tema di congedi parentali ed informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa.

Obiettivo: Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi dei diritti delle lavoratrici/lavoratori madri/padri e in generale sui temi delle pari opportunità.

Azione 5 - Valutazione delle prestazioni e dei risultati

Escludere tra i vari criteri di valutazione, la disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali.

Obiettivo: Prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

Azione 6 - Reclutamento del personale

Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile che sarà garantito costantemente in tutte le commissioni nominate per le procedure concorsuali e selettive che l'Amministrazione vorrà indire nel corso di vigenza del presente piano.

Obiettivo: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, mediante la presenza costante di una figura femminile nelle commissioni concorsuali o selettive, visto l'aumento del genere femminile nelle figure dirigenziali.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune oltre che



Città di Recanati

(Provincia di Macerata)

nell'area riservata ai dipendenti comunali "Sportello Dipendenti". Copia della presente sarà trasmessa alle OO.SS. e alla R.S.U. nonché all'Organismo indipendente di valutazione.

Nel periodo di vigenza, presso l'Ufficio del Personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato e condiviso.



Città di Recanati

(Provincia di Macerata)

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(Art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs 267/2000)

In ordine alla regolarità tecnica, il sottoscritto esprime:

PARERE FAVOREVOLE

IL DIRIGENTE AREA GESTIONE RISORSE
Dott.ssa Barbieri Angela

Lì, 08/04/2015



Città di Recanati
(Provincia di Macerata)

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
FRANCESCO FIORDOMO

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa ORTENZI ANNA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Recanati 23/04/2015

Reg. n. 622

Il sottoscritto Messo Comunale certifica che copia del presente atto viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune in data 23/04/2015 e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi.

IL MESSO COMUNALE

ESECUTIVITA'

Il presente atto è divenuto esecutivo il 16/04/2015

perché dichiarato immediatamente eseguibile

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa ORTENZI ANNA