



COMUNE DI CAIOLO

PROVINCIA DI SONDRIO



ORIGINALE

Deliberazione della Giunta Comunale

N. 42 Reg. Delibere

OGGETTO: Approvazione piano azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro – triennio 2018/2020 -

L'anno DUEMILADICIASSETTE addì CINQUE del mese di DICEMBRE alle ore 19,00 nella sede comunale, previa convocazione avvenuta nei modi e nei termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e nome	Carica	Pr.	Ass.
PIRANA GIUSEPPE	Sindaco	X	
PARUSCIO ALDO	Vice Sindaco	X	
FARINA PRIMAVERA	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Comunale **Pansoni Dr. Annalisa**

Il Sig. **Pirana Giuseppe**, nella sua qualità di Sindaco, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento indicato in oggetto.



LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 in data 11.04.2006 il quale prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni ... (omissis)... predispongono piani 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;

Atteso che 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'art. 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;

Ricordato che con propria deliberazione n. 11 in data 23.2.2017 è stato approvato il Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro per il triennio 2017/2019;

Considerato che il Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro del periodo 2017/2019 può tutt'ora essere ritenuto adeguato per l'attività del prossimo triennio 2018/2020;

Dato atto che la dotazione organica di questo Comune non ha subito variazioni;

Ritenuto, di conseguenza, che la pianificazione in argomento possa continuare a regolare le rispettive attività e finalità;

Acquisito il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio affari generali, ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del T.U.E.L., così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) della Legge n. 213/2012;

Ad unanimità di voti favorevoli, resi in forma palese:

DELIBERA

1) Di confermare, per le motivazioni esposte in premessa, il Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità uomo/donna nel lavoro per il triennio 2018/2020, come risultante dall'allegato testo che si dichiara parte integrante e sostanziale del presente atto.

2) Di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito web comunale nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione di 1° livello “Performance” – sottosezione di 2° livello “Benessere organizzativo”, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.

Quindi, ravvisata l'urgenza di procedere in merito, con successiva apposita votazione unanime in forma palese, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di quanto disposto dall'art. 134 – 4° comma- del T.U.E.L.



**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE
DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO/DONNA NEL LAVORO
TRIENNIO 2018 – 2020**

Premessa:

Visto il D. Lgs.vo 198 del 11.4.2006 avente per oggetto: "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246";

Visti i seguenti articoli del D. Lgs.vo 165 del 30.3.2001:

- n. 1 – 1° comma – lettera c)
- n. 6 – 6° comma
- n. 7 – 1° comma
- n. 57

Visto che, in relazione al disposto dell'art. 48 del D. Lgs.vo n. 198/2006, è fatto obbligo a questo Comune di predisporre piani di azione positive 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, detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;

Vista la Legge n. 183 del 4.11.2010 "Collegato al lavoro" che ha introdotto modifiche ed integrazioni al D. Lgs.vo n. 165/2001;

Dato atto che la dotazione organica del personale dipendente, alla data odierna, risulta essere il seguente:

DESCRIZIONE	CATEGORIE				TOTALE POSTI IN ORGANICO
	A	B	C	D	
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2	3	3	8
Posti di ruolo a part - time	0	1	0	0	1
TOTALE	0	3	3	3	9

Fatto rilevare che alla data odierna il personale in servizio di ruolo a tempo indeterminato distintamente per uomini e donne e posti vacanti come risulta dal seguente prospetto:

DESCRIZIONE	TOTALE POSTI COPERTI								Posti vacanti
	A	A	B	B	C	C	D	D	
Categoria	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	
Posti di ruolo	0	0	2	0	1	0	1	0	5



Alla luce di quanto descritto, si evidenzia che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs.vo 11.4.2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Ciò premesso e considerato la Giunta Comunale, propone ed approva, per il triennio 2018/2020, il seguente PIANO DI AZIONI POSITIVE, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e nel lavoro tra uomini e donne.

Premessa:

nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominare azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2018-2020.

Con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengono conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azioni positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati interamente dall'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.



Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Area con ciascun responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vigilare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici coinvolti: responsabili di Area, Segretario Comunale, Ufficio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: 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.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legale a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e uffici coinvolti: Responsabili di Area, Segretario Comunale, Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale:

Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: 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.

Finalità strategiche: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base di 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.

Soggetti e uffici coinvolti: Ufficio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.



Descrizione intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai responsabili di area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alle buste paga. Informazioni ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti ed uffici coinvolti: Ufficio personale, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, ai cittadini.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale.

Il Piano sarà adeguatamente pubblicizzato.

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

ALLEGATO ALLA DELIBERA DELLA G.C. N. 42 del 05.12.2017

AVENTE PER OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' UOMO / DONNA NEL LAVORO TRIENNIO 2018/2020

La sottoscritta Cinzia Vettovali - Responsabile del Servizio Affari Generali e alla Persona del Comune di Caiolo (SO) esprime parere favorevole sulla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, c. 1 del D. Lgs.vo 267/2000, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. B) della Legge n. 213/2012.

Caiolo, lì 05.12.2017



Il Resp. del Servizio Affari Generali
Cinzia Vettovali

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Giuseppe Pirana



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Annalisa Pansoni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio on-line di questo Comune in data 15 DIC 2017 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

Contestualmente alla pubblicazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

15 DIC 2017

Caiolo, _____



IL MESSO COMUNALE
Cinzia Vettovali

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Annalisa Pansoni

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i..
- La presente deliberazione diverrà esecutiva dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i..



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Annalisa Pansoni

Copia della presente deliberazione viene trasmessa:

- Al Servizio del Territorio
- Al Servizio Economico Finanziario – Amministrativo
- Al Servizio alla Persona ed Affari Generali\