



COMUNE DI SOMAGLIA

Provincia di Lodi

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 29/10/2019

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS N.198/2006

L'anno 2019 addì 29 del mese di Ottobre alle ore 20.30 nella Residenza Municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla legislazione vigente, si è riunita la Giunta comunale.

Eseguito l'appello risultano:

Angelo Caperdoni	SI
Marco Facchini	SI
Orsola Paina	SI
Mauro Oreste Meles	SI
Gisella Tedesi	SI

Partecipa alla seduta il Segretario comunale dr. Nicola Caravella

Il sig. Angelo Caperdoni, assunta la Presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS N.198/2006

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n.198 del 11.04.2006 e s.m.i. le Pubbliche Amministrazioni 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;
- ai sensi dell'art. 42, comma 2[^] dello stesso D.Lgs 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:
 - a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - a) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti di formazione;
 - b) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - c) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
 - d) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - e) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
 - f) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;
- con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di 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, con particolare riferimento:
 - 1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
 - 2. agli orari di lavoro;
 - 3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
 - 4. all'individuazione di iniziative di formazione 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;

CONSIDERATO che l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2019, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici

CAT.	Donne tempo pieno	Donne part-time	Uomini tempo pieno	Totale donne	Totale uomini
D	2	1	2	3	2
C	2	2	2	4	2
B	1	1	2	2	2
TOTALE	5	4	6	9	6

Come si evince la tabella su esposta:

- a) nella categoria D sono presenti n. 5 dipendenti di ruolo di cui 3 donne (60%) e 2 uomini (40%)
- a) nella categoria C sono presenti n. 6 dipendenti di ruolo di cui 4 donne (66,66%) e n. 2 uomini (33,33%)
- b) nella categoria B sono presenti n. 4 dipendenti di ruolo di cui 2 donne (50%) e n. 2 uomini (50%)

Dato atto che per quanto riguarda le progressioni di carriera, formazione e condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne e non si è registrato nessun episodio di discriminazione;

Vista la delibera G.C. n. 24 del 29/05/2017 con la quale veniva approvato il piano triennale delle azioni positive 2017/2019 ai sensi dell'art. 48 del D.lgs n. 198/2006;

Ritenuto pertanto di approvare, in ossequio alla normativa sopra citata, in piano delle azioni positive relativo al triennio 2020/2022;

Dato atto che il parere favorevole del responsabile del servizio espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.lgs 267/2000 acquisito attiene alla sola regolarità tecnica, trattandosi di atto non comportante impegno di spesa o diminuzione di entrata;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

D E L I B E R A

1. di approvare il "Piano delle azioni positive triennio 2020/2022" che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato A)
1. di disporre la pubblicazione del suddetto Piano all'albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito internet dell'ente e negli spazi per le affissioni dei comunicati ai dipendenti comunali.
2. di trasmettere lo stesso alle Organizzazioni sindacali e alle RSU.
3. di attestare che, oltre a quanto indicato nel dispositivo della presente delibera, non vi sono altri riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economica-finanziaria o sul patrimonio del Comune, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 267 del 2000 come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012;

Proposta di deliberazione avente ad oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS N.198/2006**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

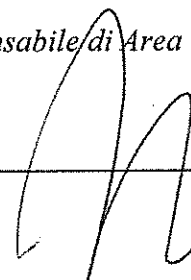
Ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147-bis, comma 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 si esprime parere:

- favorevole
 non favorevole

Data:

21/10/2019

Il Responsabile di Area



PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147-bis, comma 2 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 si esprime parere:

- favorevole
 non favorevole

Data: _____

Il Responsabile dell'Area Risorse

PIANO TRIENNALE 2020/2022 DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART. 48 L. 198/2006

Con il presente piano triennale si intende:

- garantire il mantenimento dell'attuale equilibrio occupazionale tra uomini e donne nei ruoli di rilievo;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- garantire alle donne pari opportunità nello sviluppo della propria carriera professionale.

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati sono individuati:

- a) gli obiettivi da raggiungere;
- b) i soggetti ed uffici coinvolti per la realizzazione del piano;
- c) le azioni positive attraverso le quali raggiungere tali obiettivi;
- d) l'impegno di spesa, se necessario, per garantire la copertura finanziaria delle azioni positive;
- e) il periodo di realizzazione.

1. Descrizione Intervento. FORMAZIONE

OBIETTIVO: Programmare attività formative dirette a tutto il personale dipendente che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale dei dipendenti, rispettando pari opportunità per entrambi i generi. Le conoscenze acquisite dal personale dipendente potranno essere utili per uno sviluppo di carriera e/o l'assunzione di incarichi.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, organizzati eventualmente anche presso la sede comunale. Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate misure organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario Comunale – ufficio personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Copertura finanziaria: sono impegnate annualmente n bilancio le risorse necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziarie varate.

Tempo di realizzazione: il piano della formazione viene redatto annualmente.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO.

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e 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 soluzioni individuali che permettano 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. L'Amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata e in uscita già prevista e la concessione di ulteriori deroghe per l'ingresso e l'uscita per i dipendenti con motivate esigenze personali, familiari e sociali, anche in future revisioni dell'orario. Inoltre si impegna a sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione all'articolazione dell'orario settimanale soprattutto nel periodo estivo e a prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario Comunale – ufficio personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Tempo di realizzazione: i dipendenti che necessitano di flessibilità d'orario per esigenze personale e/o familiari dovranno tempestivamente comunicare la propria esigenza al responsabile di Area competente, che sentito l'ufficio personale, dovrà dare risposta motivata in merito all'accoglimento o rigetto della stessa entro 30 giorni.

3. 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. <programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. 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. Affidare gli 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario Comunale – ufficio personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Tempo di realizzazione: ogni volta che risulta necessario predisporre una selezione.

4. descrizione intervento: FORMAZIONE

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. Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle

tematiche delle pari opportunità e di genere. Informazione 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 e Uffici coinvolti: ufficio personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

Copertura finanziaria: non comporta oneri di spesa

Tempo di realizzazione: aggiornamento continuo della normativa.

DURATA DEL PIANO E PUBBLICAZIONE

Il presente piano ha durata triennale (2020/2022).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito Internet istituzionale.

In attesa della nomina del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D.Lgs 31/03/2001 n. 165 come modificato dall'art. 21 della legge 4/11/2010 n. 183, il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla RSU e alle organizzazioni sindacali di categoria.

Il piano potrà essere successivamente integrato sulla base delle proposte formulate all'istituendo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

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

Il presente processo verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
dr. Angelo Capedoni



IL SEGRETARIO COMUNALE
dr. Nicola Caravella



REFERTO DI PUBBLICAZIONE e COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo il giorno 31 OTT. 2019 e vi rimarrà sino al 15 NOV 2019 per quindici giorni consecutivi.

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione - contestualmente alla pubblicazione - ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267



IL FUNZIONARIO INCARICATO

Luca Tanani


CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo del Comune per dieci giorni consecutivi, per cui la stessa è divenuta esecutiva in data 10 NOV 2019 ai sensi dell'articolo 134, comma 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.



IL SEGRETARIO COMUNALE

