



COMUNE DI CHIGNOLO PO

Cod. Comune 11185

G.C.	24	07/03/2022
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246.		

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno 2022 addì 7 del mese di MARZO alle ore 18.30 nella sede municipale, ai sensi del vigente statuto comunale, si è riunita, la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori :

Cognome e nome	Qualifica	Presenti
BOVERA CLAUDIO	Sindaco	SI
BACCALINI GIACOMO	Vicesindaco	SI
ZARDONI MAURIZIO	Assessore	SI In videoconferenza
GALLOTTA CRISTINA	Assessore	NO
NECCHI ELENA	Assessore	SI

Partecipa, in videoconferenza il Segretario Comunale DOTT.SSA ROSSELLA FIORILLO, il quale cura la redazione del presente verbale.

Il Sig. BOVERA CLAUDIO , SINDACO, assunta la Presidenza della seduta e constatata la legalità dell'adunanza, apre la seduta e sottopone all'esame della Giunta l'oggetto indicato all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- il Decreto legislativo n. 198 dell'11 aprile del 2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";

- il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", il quale impegna tutte le amministrazioni pubbliche ad attuare le politiche di pari opportunità quale leva fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese;

- la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero delle riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche, con l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro;

RITENUTO di adottare il piano triennale di azioni positive, previsto dall'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006, con l'obiettivo di ridurre il divario tra i generi a non più di due terzi in tutti i settori e livelli gerarchici;

RICORDATO che il piano ha durata triennale e la sua predisposizione ha carattere obbligatorio e vincolante in quanto, in caso di mancato adempimento, la precitata norma sancisce l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, che dispone il divieto di Assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRESA VISIONE del documento allegato alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale, quale Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024;

RITENUTO il medesimo documento meritevole di approvazione;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

VISTO il Parere favorevole di regolarità tecnica richiesto ed espresso sulla deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1 del Testo Unico n. 267 del 18 agosto 2000, dal Segretario Comunale;

DATO ATTO che la presente proposta di deliberazione non necessita del parere contabile in quanto non prevede impegno di spesa e/o riduzione di entrata e non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii. (Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali);

VISTO l'articolo 19 del C.C.N.L. 14.09.2000 rubricato "Pari opportunità";

VISTO il D.Lgs. n. 198/2006 - cd. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- 1) DI APPROVARE, per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono integralmente riportate, il Piano Triennale delle Azioni Positive per gli anni 2022/2024, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 - recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- 2) DI DARE informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali;
- 3) DI PUBBLICARE il piano sul sito Web del Comune e di comunicarlo ai responsabili dei Settori e, per loro tramite, ai dipendenti comunali;
- 4) DI COMUNICARE l'adozione del presente atto ai capigruppo consiliari contestualmente alla sua affissione all'Albo pretorio, ai sensi dell'art. 125 del Testo Unico n. 267 del 18 agosto 2000.
- 5) Di DICHIARARE la presente deliberazione, con separata successiva ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. L.gs 267/2000.

Piano delle Azioni Positive – triennio 2022/2024 (Art. 48 D.Lgs. n. 198/2006) “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”

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, denominate 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 2022 – 2024.

Con il presente Piano 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;
 1. agli orari di lavoro;
2. all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
3. 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.

CONTESTO ATTUALE

L’analisi dell’attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 1 marzo 2022 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<u>CATEGORIE</u>	<u>UOMINI</u>	<u>DONNE</u>	<u>TEMPO PIENO</u>	<u>PART TIME</u>
A	//	1	1	//
B	1	//	1	//
C	1	5	6	//
D	2	1	3	//
TOTALE	4	7	11	//

La situazione organica, per quanto riguarda i lavoratori che ricoprono ruoli apicali o sono incaricati di responsabilità gestionali, ai quali sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all’art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Segretario Comunale: n. 1 donna (titolare)

Responsabile servizio 1 Amministrazione Generali e servizi alla persona n. 1 donna (Segretario Comunale)

Responsabile servizio 2 economico finanziario: n. 1 donna

Servizio 3 polizia locale: n. 1 uomo;

Responsabile servizio 4 territorio e ambiente: n. 1 uomo

Dalla rilevazione del personale di cui sopra, si ricava che il sesso femminile e quello maschile sono equamente rappresentati e pertanto, allo stato, non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11.04.2006 n. 198.

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:

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno.

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

Azione positiva 1: Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;

Azione positiva 2: Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

1. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo della flessibilità e dello smart working.

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: sperimentare ed implementare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione allo smart working e al part-time.

Azione positiva 2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O. -Segretario.

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 o malattia.

2. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: 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 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.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

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

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di P.O., favorire maggiore condivisione e 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 Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Azione positiva 3: 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: Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.



COMUNE DI CHIGNOLO PO

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024 D.LGS. N. 198/2006 CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ART. 6 DELLA LEGGE 28 NOVEMBRE 2005, N. 246.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO 2 - ECONOMICO FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.L.gs. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile della deliberazione in oggetto.

Addì,

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

////////////////////

IL SEGRETARIO COMUNALE

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.L.gs. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione in oggetto.

Addì, 07/03/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr.ssa Rossella Fiorillo

ADOTTATA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 24 DEL 07/03/2022

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to dott. BOVERA CLAUDIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to DOTT.SSA ROSSELLA FIORILLO

PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della deliberazione sopraestesa è pubblicata all'Albo Pretorio dal 16/03/2022 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi .

Lì, 16/03/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F. to DOTT.SSA ROSSELLA FIORILLO

E' copia conforme all'originale

Chignolo Po, 16/03/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA ROSSELLA FIORILLO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Si dichiara che la presente deliberazione

- è stata dichiarata ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 immediatamente eseguibile
- è divenuta esecutiva per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Lì 16/03/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
