



COMUNE DI LAGNASCO

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 21 DEL 04/03/2021

OGGETTO:

Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. Esame ed approvazione.

L'anno **duemilaventuno** addì **quattro** del mese di **marzo** alle ore diciassette e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. DALMAZZO Roberto - Sindaco	Sì
2. FIORE Oscar - Vice Sindaco	Sì
3. BERTOLA Raffaele - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Signora **DOTT.SSA PEZZINI ROBERTA** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Presidente, Signor **DALMAZZO Roberto**, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante: "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo – donna nel lavoro", così come modificata dal D. Lgs. n. 196/2000;

Visto il D. Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 recante: "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'art. 47 della Legge 17 maggio 1999, n. 144";

Visto il D. Lgs. n. 198 del 11/04/2006;

Vista la Direttiva della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007;

Visto l'art. 21 della Legge n. 183/2010;

Considerato che la normativa in materia di pari opportunità stabilisce alcuni adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche:

- la predisposizione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 e art. 7, comma 5, D.Lgs. n. 196/2000);
- la redazione entro il 20 febbraio di ogni anno, da parte della direzione del personale in collaborazione con il Comitato Pari opportunità, nominato nei termini stabiliti dall'art. 21 della L. n. 183/2010 "Collegato al lavoro", di una relazione di sintesi delle azioni per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso, contenente una descrizione in forma anonima del personale suddiviso per genere (art. 4 Direttiva 23/05/2007);

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 e smi;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Acquisito sulla presente proposta di deliberazione, con esito favorevole, il prescritto parere in ordine alla regolarità tecnica, rilasciato dal Segretario Comunale, ex art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime e favorevole espressa per alzata di mano;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per il triennio 2021-2023, il piano di azioni positive, che diventa parte integrante del presente atto, così come risultante dal prospetto allegato, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, demandando gli atti conseguenti ai Responsabili dei Servizi interessati;
2. **DI INVIARE** la presente deliberazione alle OO.SS. territorialmente competenti.

Successivamente:

con successiva e separata votazione, unanime e favorevole, espressa per alzata di mano

DELIBERA

DI DICHIARARE, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Del che si è redatto il presente verbale

Il Sindaco
Firmato Digitalmente
DALMAZZO Roberto

Il Segretario Comunale
Firmato Digitalmente
Dott.ssa PEZZINI Roberta

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ
(Decreto Legislativo 11.04.2006 n. 198)

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs n. 198/2006 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 2021-2023.

Il presente Piano Azioni Positive viene adottato anche ai sensi della Direttiva n. 2/2019 adottata dal Ministro per la Pubblica Istruzione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità, avente ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Con il presente Piano, l'Amministrazione 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. alle politiche di reclutamento e gestione del personale;
5. 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:

1. 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.

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: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici.

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

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario –

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

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 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 legate 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 dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Servizio – 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.

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 strategica: Creare un ambiente lavorativo motivante 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario –

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione intervento: POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Obiettivo: Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali.

Finalità strategica: Evitare qualsiasi discriminazione nell'assegnazione degli incarichi e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Azione positiva 1: Rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;

Azione positiva 2: Curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità;

Azione positiva 3: Monitorare gli incarichi conferiti e le indennità di posizione organizzativa, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;

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 Servizio – Segretario –

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

5. 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 Servizio, 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 Servizio sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Promuovere l'utilizzo in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc...) di termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad esempio "persone" anziché "uomini");

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dipendenti - Responsabili di Servizio – Segretario –

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