



# COMUNE DI SOSPIRO

PROVINCIA DI CREMONA

**COPIA**

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Comunicata ai Capigruppo Consiliari il 21/12/2021 Nr. Prot. 8507 |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Affissa all'Albo Pretorio il 21/12/2021                          |
| <input type="checkbox"/>            | Allegati presenti  |

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<b>APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024.</b>	<b>Nr. Progr.</b>	<b>168</b>
	<b>Data</b>	<b>30/11/2021</b>
	<b>Seduta NR.</b>	<b>32</b>

L'anno DUEMILAVENTUNO questo giorno TRENTA del mese di NOVEMBRE alle ore 17:30 convocata con le prescritte modalità, presso la Sala Giunta - Palazzo Comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presente
GHISOLFI FAUSTO	SINDACO	S
DEMICHELI MAURO	VICESINDACO	N
FARINA FELICE	ASSESSORE	S
FORNASARI BENEDETTA	ASSESSORE	S
BARONIO MARIA TERESA	ASSESSORE	S
Totale Presenti: 4		Totale Assenti: 1

Assenti Giustificati i signori:

DEMICHELI MAURO

Assenti Non Giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE, PIETRO PUZZI che provvede alla redazione del presente verbale.

In qualità di SINDACO, il FAUSTO GHISOLFI assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

OGGETTO:  
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024.

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE

PREMESSO che il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246.", all'art. 1 (*Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività.*) testualmente recita:

*"1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.*

*2. La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.*

*3. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.*

*4. L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività."*

RAMMENTATO che, ai sensi dell'art. 31 (*Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici.*), comma 1, del medesimo Decreto Legislativo sopraccitato "1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge."

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 48 (*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni.*) del richiamato Codice delle pari opportunità, in particolare i commi 1 e 2,

VISTI:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.", e successive modifiche ed integrazioni;

- il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487, "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi." e successive modifiche ed integrazioni;

- la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e, in particolare, l'art. 19, il quale prevede che "gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva";

- il D.P.R. 14 maggio 2007, n. 115, *“Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.”*;

- il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5: *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).”*;

CONSIDERATO che la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*, emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le Amministrazioni a dare attuazione alle succitate previsioni normative e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

EVIDENZIATO che, in capo alle Amministrazioni pubbliche, è posto l'onere di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori;

DATO ATTO che le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, principio espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 il quale sancisce che *“Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.”*;

CONSIDERATO che le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa, e che la mancata adozione dei summenzionati Piani Triennali di azioni positive è sanzionata con il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, in virtù dell'espresso rinvio all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 disposto dall'art. 48, comma 1, ultimo capoverso, del D.Lgs. n. 198/2006;

PRESO E DATO ATTO, infine:

- della necessità che l'organizzazione del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;

- della necessità che le politiche di reclutamento e gestione del personale rimuovano i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovano la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali, nel contempo evitando penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti;

- della necessità che la cultura organizzativa delle Amministrazioni sia orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, costituendo il rispetto e la valorizzazione delle diversità un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (c.d. *front office*), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'Amministrazione (c.d. *back office*);

VISTO il *Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024*, predisposto dal Responsabile del Servizio competente all'adozione degli atti di amministrazione e gestione del personale di cui all'art. 107, comma 3, lett. e), del T.U.E.L.;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione del predetto *Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024*, i contenuti del quale vengono fatti propri integralmente;

ATTESA la propria competenza in merito all'approvazione del presente atto, per effetto del combinato disposto degli artt. 48, comma 2, 42, comma 2, e 107, commi 1 e 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

#### PROPONE

1) DI APPROVARE, per le ragioni esposte in premessa e che si intendono qui integralmente richiamate e recepite, il *Piano di Azioni Positive per il triennio 2022/2024* redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

2) DI INCARICARE l'Ufficio Personale di dare informazione in merito all'adozione della presente alle Rappresentanze Sindacali Unitarie;

3) DI DARE ATTO che la presente deliberazione sarà pubblicata, con effetto di pubblicità legale, per quindici giorni consecutivi all'Albo pretorio *on line*, nel sito *web* istituzionale, del Comune accessibile al pubblico, ai sensi del combinato disposto dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 32, commi 1 e 5, della Legge 18 giugno 2009, n. 69;

#### ESPRIME

PARERE favorevole in ordine alla regolarità tecnica dal Sindaco quale responsabile del personale, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267,

#### LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO della proposta che precede;

CON voti unanimi favorevoli, espressi a seguito di votazione per appello nominale e voto palese mediante alzata di mano;

DELIBERA

DI APPROVARE in ogni sua parte e senza modifiche e/o integrazioni la proposta allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

DI DICHIARARE, con successiva ed unanime votazione espressa in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 234 del D. Lgs. 267/2000.

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 168 DEL 30/11/2021**

---

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO**  
*F.to GHISOLFI FAUSTO*

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
*F.to PUZZI PIETRO*

---

Attesto che la presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo comunale il **21/12/2021** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Data: 21/12/2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE SOSTI**  
*F.to PUZZI PIETRO*

---

Attesto che la presente deliberazione è conforme all'originale.

Data: 21/12/2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE SOSTI**  
*PUZZI PIETRO*

---

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il giorno **30/11/2021**.

Data: 30/11/2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE SOSTI**  
*F.to PUZZI PIETRO*

---

**COMUNE DI SOSPIRO**  
**PROVINCIA DI CREMONA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Delibera nr. **168**    Data Delibera **30/11/2021**

---

**OGGETTO**

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024.**

---

*PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000*

IL  
RESPONSABILE  
DEL SERVIZIO

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere :  
**FAVOREVOLE**

Data 30/11/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE SOSTITUTO  
*F.to Pietro Puzzi*



**COMUNE DI SOSPIRO**  
**(Provincia di Cremona)**

**PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024**  
**(ex art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198)**

Al fine di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti e garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, prevede che i Comuni predispongano piani di azioni positive, aventi durata triennale, tendenti ad attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni, in conformità agli indirizzi comunitari e alle disposizioni nazionali successivamente intervenute in materia, sottolineando in modo particolare, l'eliminazione e la prevenzione delle discriminazioni, l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l'importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

La Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, all'art. 19 prevede che gli Stati membri tengano conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla medesima direttiva.

Con Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.", emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, le Pubbliche Amministrazioni sono state chiamate a dare attuazione alle succitate previsioni normative attraverso l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le pari opportunità costituiscono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, principio espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 il quale sancisce che *"Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro."*

Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione - la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa - e la mancata adozione dei Piani triennali di azioni positive è sanzionata con il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, in virtù dell'espresso rinvio all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 operato dall'art. 48, comma 1, ultimo capoverso, del D.Lgs. n. 198/2006.

Da quanto precede deriva:

- la necessità che l'organizzazione del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;

- la necessità che le politiche di reclutamento e gestione del personale rimuovano i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovano la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali, nel contempo evitando penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti;

- la necessità che la cultura organizzativa delle Amministrazioni sia orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, costituendo il rispetto e la valorizzazione delle diversità un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (c.d. *front office*), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'Amministrazione (c.d. *backoffice*).

Il Comune con l'approvazione del presente documento, vuole non soltanto adempiere ad un obbligo normativo, assistito da specifica sanzione, ma altresì proseguire lungo la strada, da tempo intrapresa, volta alla concreta adozione di politiche del lavoro miranti all'eliminazione di ogni ostacolo alla piena realizzazione di pari opportunità fra donne e uomini.

## ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE.

Il personale in servizio presso il Comune di Sospiro, consta di n. 9 (nove) dipendenti, assunti con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Servizi Demografici	0	1	1
Area Finanziaria e Amministrativacontabile	2	0	2
Area Servizi al Cittadino	1	0	1
Area Tecnica	0	4	4
Area Polizia Locale	1	0	1

Il personale in servizio presso il Comune di Sospiro, consta di n. 1 (uno) dipendenti in comando da altro Comune per un numero di 10 ore:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Servizi Demografici	0	0	0
Area Finanziaria e Amministrativacontabile	1	0	1
Area Servizi al Cittadino	0	0	0
Area Tecnica	0	0	0
Area Polizia Locale	0	0	0

Il personale in servizio presso il Comune di Sospiro, consta di n. 1 (uno) dipendenti a tempo determinato, part-time:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Servizi Demografici	0	0	0
Area Finanziaria e Amministrativacontabile	0	0	0
Area Servizi al Cittadino	0	0	0
Area Tecnica	1	0	1
Area Polizia Locale	0	0	0

E' attivo inoltre un contratto di formazione lavoro con il centro per l'impiego:

AREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Servizi Demografici	0	0	0
Area Finanziaria e Amministrativacontabile	0	0	0
Area Servizi al Cittadino	1	0	1
Area Tecnica	0	0	0
Area Polizia Locale	0	0	0

Dipendenti complessivi suddivisi per qualifica (escluso il contratto formazione lavoro):

LAVORATORI	CATEGORIA D1-D3	CATEGORIA C1-C4	CATEGORIA B1-B5	Totale
Donne	2	4	0	6
Uomini	1	2	2	5
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

La situazione organica, per quanto riguarda i dipendenti nominati, con provvedimento sindacale, Responsabili di Servizio, con conferimento delle funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000, è così rappresentata:

Responsabili di Servizio	Donne	Uomini	TOTALE
<b>Numero</b>	2	1	3

Si dà atto, pertanto, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi non inferiore ai due terzi.

#### RIFERIMENTI LEGISLATIVI.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246."

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.", e successive modifiche ed integrazioni.

Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, rubricato "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.", e successive modifiche ed integrazioni.

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante

l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego e, in particolare, l'art. 19, il quale prevede che *“gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva”*.

Decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2007, n. 115, recante *“Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 29 del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.”*.

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, rubricato: *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).”*.

## **OBIETTIVI DEL PIANO**

L'obiettivo del Piano delle Azioni Positive dell'Ente è di promuovere e dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità tra uomini e donne e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme implicite ed esplicite di discriminazione e per l'individuazione e valorizzazione delle competenze del personale. Le azioni positive di questo piano hanno altresì lo scopo di accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia del personale dipendente che dell'amministrazione. Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici per tutti i livelli e ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscono al miglioramento della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

L'Amministrazione intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad intraprendere iniziative mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e dei propri lavoratori:

### **OBIETTIVO N. 1: RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

#### FASI AZIONI

Analisi delle criticità: Rilevazione e rimozione di eventuali ostacoli rinvenibili nelle procedure selettive di reclutamento dell'Ente che limitino la partecipazione e l'accesso agli impieghi in ragione del sesso, anche con riferimento ai tempi, durata e modalità di svolgimento delle prove di selezione.

Rilevazione e rimozione di eventuali ostacoli rinvenibili nelle procedure di reclutamento dell'Ente che limitino, in ragione del sesso, la partecipazione e l'accesso agli impieghi, anche con riferimento ai tempi, durata e modalità di svolgimento delle prove di selezione.

#### FINALITÀ E STRATEGIE

Stabilire nelle selezioni requisiti di accesso e prove di valutazione che non discriminino i candidati in ragione del loro sesso.

Assicurare a tutti i candidati, di entrambi i sessi, le stesse opportunità professionali e gli stessi diritti in materia di accesso al lavoro senza vincoli discriminatori.

Garantire la tutela delle pari opportunità nell'attribuzione delle posizioni organizzative.

#### AZIONI POSITIVE

- Per le assunzioni a qualsiasi titolo è riservata alle donne la partecipazione in misura pari ad almeno un terzo, salva motivata impossibilità;
- Tutela della pari opportunità nei bandi di concorso e nelle assunzioni, nel conferimento degli incarichi esterni e alle posizioni organizzative;
- Monitorare, per gli incarichi conferiti alle posizioni organizzative, le indennità al fine di individuare differenziali retributivi discriminanti nel genere;
- I posti in dotazione organica non siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

## **OBIETTIVO N. 2: FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO - DISCIPLINA DEL PART-TIME E PROMOZIONE MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE**

### FASI AZIONI

Analisi delle criticità: Richieste di flessibilità e di modifica dell'orario di lavoro per sopravvenute esigenze personali e familiari.

### FINALITÀ E STRATEGIE

Il progetto si propone di individuare soluzioni organizzative per venire incontro al personale che, per esigenze personali e familiari, richiede di effettuare la prestazione lavorativa con una particolare articolazione oraria nonché attuare modalità di lavoro flessibile che garantiscano la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Tale azione si esplicherà, in presenza di documentati motivi personali e familiari e/o compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, al personale che ne faccia richiesta mediante l'utilizzo degli strumenti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e introdotti nella contrattazione decentrata per favorire la conciliazione vita-lavoro.

### AZIONI POSITIVE

- Flessibilità oraria di trenta minuti in entrata con recupero in giornata;
- Accoglimento di richieste di particolari articolazioni orarie;
- Possibilità di trasformazione della modalità di lavoro agile da emergenziale in ordinario.

## **OBIETTIVO N. 3: AGEVOLAZIONI NELLA FRUIZIONE DI ISTITUTI CONTRATTUALI POSTI NELLA DISCREZIONALITA' DELL'ENTE**

### FASI AZIONI

Analisi delle criticità: Determinate esigenze familiari o personali di tipo transitorio possono essere fronteggiate con istituti (permessi ex art. 19, comma 2, CCNL 6/7/1995, permessi brevi ex art. 20 CCNL 6/7/1995, aspettativa ex art. 11 CCNL 14/9/2000, cambio orari, flessibilità in entrata e in uscita, ecc.) che, nella disciplina contrattuale, non si configurano come un diritto soggettivo della lavoratrice o del lavoratore, ma sono rimessi alla valutazione discrezionale del Segretario dell'Unione, quale responsabile del servizio personale e risorse umane e della Giunta Comunale in qualità di datore di lavoro pubblico.

### FINALITÀ E STRATEGIE

Vanno contemperate le esigenze organizzative e produttive degli uffici con le esigenze familiari e personali dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto quando la fruizione dei suddetti istituti sia richiesta per soddisfare bisogni attinenti alla tutela delle lavoratrici madri, del nucleo familiare e della conciliazione vita lavorativa e vita personale.

### AZIONI POSITIVE

Accoglimento, compatibilmente con le esigenze di servizio, delle istanze di fruizione degli istituti contrattuali rimessi alla valutazione discrezionale del Responsabile di settore competente (es. Segretario dell'Unione quale responsabile del servizio personale e risorse umane).

## **OBIETTIVO N. 4: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE**

### FASI AZIONI

Analisi delle criticità: Formazione ed aggiornamento professionale del personale dipendente, compatibilmente con i vincoli della finanza pubblica.

### FINALITÀ E STRATEGIE

Assicurare l'efficienza dei servizi resi al cittadino attraverso il costante adeguamento delle competenze del personale dipendente.

### AZIONI POSITIVE:

- Partecipazione ai corsi di formazione qualificati senza discriminazione tra uomini e donne;
- Al personale assente per lunghi periodi assicurare l'aggiornamento e il reinserimento professionale.

## **OBIETTIVO N.5: BENESSERE ORGANIZZATIVO GENERALE**

### FASI AZIONI

Analisi delle criticità: Percezione del clima interno all'organizzazione e/o di situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da attività discriminanti.

### FINALITÀ E STRATEGIE

Rilevazioni dirette a percepire lo stato di benessere psicofisico del personale, cogliendo eventuali suggerimenti per meglio stimolare il senso di appartenenza all'ente e il rispetto verso i colleghi e le colleghe.

### AZIONI POSITIVE

- Organizzazione di riunioni con il personale dipendente per trattare problematiche relative al contesto lavorativo;
- Divulgazione del Piano delle Azioni Positive e del Codice Disciplinare del personale degli Enti Locali;
- Verifica dell'attuazione del piano di azioni positive.

## **DURATA DEL PIANO.**

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024).

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo di

poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

Al presente Piano di Azioni Positive verrà assicurata adeguata pubblicità, mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti - Dati Ulteriori.

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE  
Puzzi Dott. Pietro