



COMUNE DI BORNASCO

(PROVINCIA DI PAVIA)

- ORIGINALE
 COPIA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale n. 37

OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA' DI LAVORO TRA UOMINI E DONNE. TRIENNIO 2021-2023

L'anno duemilaventuno il giorno quindici del mese di maggio alle ore 11:45 nella solita sala delle riunioni.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

N.	NOMINATIVO		Presente/ Assente
1.	Bonetti Roberta	Sindaco	Presente
2.	Novantini Giuliano	Vice Sindaco	Presente
3.	Calvi Mario	Assessore	Presente

Assiste alla seduta il Vice Segretario Comunale Mercadante Fazia Umberto.

Il Sig. Bonetti Roberta nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro e ad incidere sulle situazioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale, ai nuovi ingressi, oltre a prevedere l'adozione di piani triennali per le azioni positive da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, e di cui alla Legge 10 aprile 1991 n. 125, Azioni positive per la realizzazione della parità uomo/donna nel lavoro;

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto D.Lgs. n. 198/2006 che, testualmente, prevede: *"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato, di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, **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.** Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 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. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. 2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."*

VISTI:

- la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, concernente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- la Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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;
- l'art. 21: "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche", che prevede l'adozione del Piano delle azioni positive che non deve rappresentare solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, come aggiornata dalla richiamata Direttiva n. 2/2019;

VISTA la deliberazione n.12/SEZAUT/2012/INPR, della Sezione delle autonomie della Corte dei conti, la quale, nel ricostruire il quadro normativo di riferimento dei vincoli di spesa ed assunzionali a carico delle amministrazioni pubbliche compresi gli enti locali, segnala come obbligo generale in materia, anche quello relativo all'adozione del "Piano triennale delle azioni positive" previsto nel decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198;

DATO ATTO che il Comune di Bornasco, visto il numero esiguo di dipendenti, non ha ad oggi istituito il C.U.G;

RITENUTO di dover provvedere all'adozione del Piano triennale delle azioni positive, previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, per il periodo 2021-2023, e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile di Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (TUEL), approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii;

VISTI:

- Il TUEL;
- Il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale di Contabilità;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

che la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

1. DI APPROVARE, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, Allegato A) al presente provvedimento, per farne parte integrante e sostanziale;
2. DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione ai/alle Responsabili di Servizio dell'Ente, perché la rendano nota a tutto il personale dipendente e, ai sensi dello stesso art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, agli organi ivi previsti (rappresentanze sindacali, organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità), dando atto che il Piano potrà essere suscettibile di integrazioni a fronte di eventuali motivate richieste di detti organi;
3. DI DARE ATTO che detto Piano, nell'ambito delle azioni ivi previste, potrà essere successivamente integrato durante il triennio, qualora se ne ravvisi la necessità, ovvero per novazione normativa o contrattuale sopravvenuta;
4. DI INVIARE copia del presente provvedimento al OIV;
5. DI DARE INFORMAZIONE in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, c. 2, C.C.N.L. del 01/04/00;
6. DI PUBBLICARE tale piano sul sito web del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti Generali"

Successivamente con votazione unanime e palese

DELIBERA

di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, 4 comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, al fine di procedere con gli adempimenti di trasmissione e pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

COMUNE DI BORNASCO

PROVINCIA DI PAVIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021 – 2023

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 2021/2023.

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;
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 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 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.

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

Azione positiva 2: Predisporre riunioni con ciascun Responsabile 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 Generale

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 flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: Sperimentare forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro.

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 Servizio – Segretario Generale

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 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: Segretario Comunale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. 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 Area, 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: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità. 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:, Segretario Comunale.

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

Il Comune di Bornasco vede la propria azione amministrativa e la composizione del proprio organico pienamente conforme ai principi sopra esposti dal momento che gli attuali Responsabili di Servizio in numero di 2 sono donne. Attualmente il personale in servizio è composto da n. 2 uomini e n. 3 donne.

OGGETTO: Deliberazione della GIUNTA COMUNALE N. 37 del 15-05-2021

**avente per oggetto: PIANO AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITA'
DI LAVORO TRA UOMINI E DONNE. TRIENNIO 2021-2023**

Vista la richiesta di parere pervenuta in ordine alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Visto l'articolo 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 "Testo Unico sull'ordinamento delle Autonomie Locali", in ordine alla regolarità tecnica;

ESPRIME

■ PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITA' TECNICA.

Bornasco, 15-05-2021

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

F.to Umberto Mercadante Fazia

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

Il Sindaco
F.to Bonetti Roberta

Il Vice Segretario Comunale
F.to Mercadante Fazia Umberto

COMUNICAZIONI AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art. 125 – 1° comma D.Lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 25-05-2021 giorno di pubblicazione, ai Capigruppo Consiliari riguardando materie elencate al 1° comma dell'art. 127 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Visto: Il Sindaco
F.to Bonetti Roberta

Il Vice Segretario Comunale
F.to Mercadante Fazia Umberto

⇒ PUBBLICAZIONE

La suestesa deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio, per 15 giorni consecutivi, a partire da oggi

25-05-2021 e fino al 09-06-2021

Bornasco, li 25-05-2021

Il Vice Segretario Comunale
F.to Mercadante Fazia Umberto

⇒ ESECUTIVITÀ' (art. 134 D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000)

Si attesta che la suestesa deliberazione:

- E' esecutiva trascorso il decimo giorno dalla sua pubblicazione, senza reclami, all'albo pretorio del Comune ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;
- E' immediatamente eseguibile dal momento della sua adozione ai sensi del 4° comma, dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Bornasco, li 25-05-2021

Il Vice Segretario Comunale
F.to Mercadante Fazia Umberto

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Bornasco, li 25-05-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Mercadante Fazia Umberto