



COMUNE DI SAVIORE DELL'ADAMELLO

PROVINCIA DI BRESCIA

COPIA

CODICE ENTE 16017

DELIBERAZIONE N° 26 del 26/03/2021

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2021/2023 AL SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28/11/2005, N. 246".

L'anno duemilaventuno, addì ventisei del mese di Marzo alle ore 15:00, presso la sede comunale di Via San Marco 19, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. Si dà atto che la seduta si tiene in videoconferenza, a mezzo chiamata video whatsapp da cellulare, in conformità a quanto previsto dal Decreto Sindacale n. 5/2020 (prot. 1727/2020 del 2/4/2020).

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
MORGANI SERENA	Sindaco	SI
BOLDINI MATTEO	Vice Sindaco e Assessore	SI
BONOMELLI ALESSANDRO	Assessore	NO

PRESENTI: 2

ASSENTI: 1

Assiste l'adunanza l'infrascritto il Segretario Comunale Luigi Fadda il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti la Sig.ra Morgani Serena, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE ANNI 2021/2023 AL SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS 198/2006, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL'ARTICOLO 6 DELLA LEGGE 28/11/2005, N. 246".

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e segnatamente gli articoli 1 comma 1 lett. c) e art. 7 comma 1 e 57;

VISTO il D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 recante il Codice delle pari opportunità tra uomini e donne ed in particolare l'art. 48 in base al quale i Comuni predispongono piani triennali di azioni positive tese 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;

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

CONSIDERATO che in caso di mancato adempimento, il sopra citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

PRECISATO che l'adozione del Piano delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento, bensì uno strumento concreto creato su misura per l'Ente che ne rispecchi le realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

PRESA VISIONE del Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023 predisposto dal Segretario dell'Ente, allegato alla presente per costituirne parte integrante del presente atto;

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

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267, che stabilisce la competenza residuale della Giunta Comunale in forza di specifiche prescrizioni legislative, statutarie e regolamentari;

VISTO il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale, Responsabile del Servizio, in merito alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta in oggetto, ai sensi degli artt. 49, 2^o comma, 147 bis, 1^o comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

CON VOTI unanimi e favorevoli espressi nei modi di legge;

DELIBERA

- di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 recante Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246";

- di pubblicare il predetto di pubblicare il predetto piano sul sito internet istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Dati Ulteriori";
- di inviare copia del presente atto alla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia per l'aggiornamento della documentazione di propria competenza;
- di dare informazione in merito all'adozione della presente ai soggetti sindacali di cui all'art.10, c. 2, C.C.N.L. del 1/4/2000;
- di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, 4^o comma, del Tuel approvato con D.Lgs. 267/2000, visto l'esito favorevole unanime dell'apposita votazione palese;
- di dare atto che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale entro e non oltre 60 (sessanta) giorni, ovvero ricorso straordinario avanti il Capo dello Stato entro 120 (centoventi) giorni.



COMUNE DI SAVIORE DELL'ADAMELLO

Provincia di Brescia

Via San Marco, 19 C.A.P. 25040 tel. 0364/634131 fax 0364/634669

C.F. 00951760172 - P.IVA 005909809825

e-mail: info@comune.savio-re-delladamello.bs.it

Piano Triennale delle Azioni Positive

2021/2023

ex 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"



Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 26/03/2021

PREMESSA

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale. Nella stessa ottica si pone l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", prevedendo che i Comuni, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, il Comitato Unico di Garanzia previsto e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro tra uomini e donne.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma deWart. 6, L. 28 novembre 2005, n. 246", riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alle due predette normative.

Le misure, le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche sono state, inoltre, esplicitate nella Direttiva Ministeriale 23 maggio 2007 firmata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dalla Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità. Tale atto richiama la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, 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" ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "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 Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 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'art. 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, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)".

Il Comune di Savio dell'Adamello, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Per tali ragioni detto Ente ha individuato e disposto quanto segue.

ART. 1

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne di seguito illustrato:

➤ Personale a tempo indeterminato del Comune di Savio dell'Adamello alla data del 01/01/2021:

Cat. B n. 2 uomini;

Cat. C n. 2 uomini;

Cat. D n. 1 donna;

➤ Personale a tempo determinato del Comune di Savio dell'Adamello alla data del 01/01/2021:

Cat. C n. 1 donna;

Totale Uomini n. 4 — Donne n. 2

➤ Ulteriore personale dell'ente in servizio al 31/12/2020:

n. 1 Segretario Comunale uomo;

Totale uomini: n. 1

ART.2

ORGANI ELETTIVI DELL'ENTE

Per quanto riguarda la composizione degli organi elettivi dell'ente, il quadro di raffronto tra uomini e donne è il seguente:

ORGANI ELETTIVI

➤ Sindaco donna;

➤ Giunta n. 1 donna e n. 2 uomini;

➤ Consiglio n. 3 donne n. 8 uomini.

Il contesto del Comune, come sopra rappresentato, evidenzia la maggioranza maschile sotto il profilo numerico all'interno dell'organico dell'Ente in relazione alle categorie di inquadramento del personale dipendente.

Per quanto concerne la composizione degli organi decisionali, fondamentali per la vita istituzionale dell'Ente, si evidenzia una maggioranza maschile sia nella composizione della Giunta che del Consiglio. Il Piano delle Azioni Positive mira quindi a garantire il permanere dell'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari e a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

ART. 3

OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

L'Ente, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- c) Salvaguardare il principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene a molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere essi siano.

In quest'ottica, gli obiettivi che codesto Ente si propone di raggiungere nel corso del triennio sono i seguenti:

- Obiettivo 1. Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità e promuovere, anche in sinergia con altri Enti, la definizione di interventi miranti alla diffusione della cultura delle pari opportunità nell'ambito degli organi istituzionali dell'ente e sul territorio comunale.
- Obiettivo 2. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Obiettivo 3. Garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la peculiare posizione delle madri lavoratrici nonché dei dipendenti che rientrano a lavoro a seguito di un periodo di congedo.
- Obiettivo 4. Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.
- Obiettivo 5. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e Patrocinio di attività culturali dirette a favorire la promozione della cultura della nonviolenza ed in particolare di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza e di abuso nei confronti delle donne e dei loro figli minori.
- Obiettivo 6. Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere.

ART. 4

AZIONI

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà attuato dall'ente attraverso le seguenti azioni positive:

✓ Azione 1 (diffusione istituzionale della cultura delle pari opportunità). In sede di richieste di designazioni inoltrate dall'ente ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, l'Ente richiamerà l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità e terrà conto nelle proposte di nomina della necessità di garantire la parità di genere.

✓ Azione 2 (procedure di reclutamento). L'ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'ente si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Saviore dell'Adamello valorizza attitudini e capacità personali.

✓ Azione 3 (formazione). Favorire la partecipazione del personale ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi delle esigenze delle madri lavoratrici, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare dette esigenze con quelle formative/professionali. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle caratteristiche di ogni area/servizio, consentendo a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time. Al fine di mantenere le competenze ad un livello costante l'ente agevola, inoltre, il reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, che mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune prodottesi a seguito della prolungata assenza.

✓ Azione 4 (flessibilità di orario - part-time — lavoro agile). L'Ente s'impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro dell'attenzione la persona, pur temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali il part-time e l'orario di lavoro flessibile. L'Ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti. All'interno del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'ente è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale. In presenza di documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e previa richiesta del dipendente interessato, potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati dimostrando, dunque, sensibilità alle particolari necessità di tipo familiare o personale prospettate dai dipendenti che saranno tuttavia valutate garantendo il rispetto dell'equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e quelle manifestate dai dipendenti.

Durante il periodo di emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha caratterizzato diversi mesi dell'anno 2020, la normativa nazionale ha notevolmente esteso l'impiego del lavoro agile quale modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative nella pubblica amministrazione. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali che saranno emesse, verranno valutate e disciplinate le modalità di svolgimento del lavoro agile, che si configura come uno strumento adeguato per poter realizzare un migliore equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari.

v/ Azione 5 (promozione della cultura della nonviolenza). L'Ente s'impegna a svolgere iniziative volte a favorire la cultura della non violenza in particolare ai fini del contrasto delle violenze, individuando la popolazione giovanile come destinatario privilegiato, promuovendo le stesse con la collaborazione dei rappresentanti dell'Amministrazione comunale all'uopo designati.

✓ Azione 6 (contrasto del mobbing e delle molestie). L'Ente si impegna a contrastare l'insorgenza di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate esemplificativamente da:

- o Pressioni o molestie sessuali;
- o Casi di mobbing;
- o Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- o Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

L'Ente si impegna, altresì, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, lettera d) del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e delle vigenti direttive europee, a predisporre un codice di condotta ai fini del contrasto delle molestie sessuali.

ART. 5

RISORSE DEDICATE

Per dare corso a quanto definito nel Piano di Azioni Positive, l'ente potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio. L'Ente si attiverà, inoltre, al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

ART. 6

DISPOSIZIONI FINALI

La durata del presente Piano è triennale decorre dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione e dovrà essere pubblicato all'albo pretorio dell'ente e sul sito web nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Dati Ulteriori". Le azioni previste nel presente documento saranno avviate e concluse nel triennio 2021/2023. Tuttavia, data la complessità e l'impatto organizzativo e culturale di taluni interventi, pur prevedendo l'avvio delle singole azioni nel triennio in argomento, la loro logica continuazione potrà proseguire nel triennio successivo.

Il Piano sarà trasmesso alla Consiglieria Provinciale di parità territorialmente competente ed alle Organizzazioni Sindacali.

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

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to Morgani Serena

Il Segretario Comunale
F.to Luigi Fadda

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(Art.125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 21/04/2021 giorno di pubblicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Segretario Comunale
F.to Paolo Scelli

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (*Art. 32, c. 1, della legge 18.06.2009, n. 69). N. 87/2021*

Lì, 21/04/2021

Il Segretario Comunale
F.to Paolo Scelli

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la suestesa deliberazione:

X è stata dichiarata immediatamente eseguibile (*articolo 134, comma 4, D.Lgs.267/2000*)

è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (*articolo 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000*).

Lì, _____

Il Segretario Comunale
F.to Paolo Scelli

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Saviore dell'Adamello, 21/04/2021

Segretario Comunale
Paolo Scelli





COMUNE DI DELEBIO

PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2021-2023

Premessa e contesto normativo di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 - 2023 è stato predisposto dall'ente, con l'auspicio del miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso.

Il Piano nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro".

Il contesto normativo di riferimento si riassume come segue:

- il D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed in particolare l'art. 48 dello stesso impone ai comuni di predisporre il Piano triennale di azioni positive, la cui finalità è quella di "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 42 del medesimo decreto specifica la nozione giuridica generale di "azioni positive", intese come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;
- la direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" precisa ulteriormente quali siano le suddette misure specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire e più precisamente: la cultura organizzativa, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e l'organizzazione del lavoro. Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "*... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche*".
- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui la valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) dello stesso D.Lgs., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro;
- il D.Lgs. n. 150/2009 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il "ciclo di gestione della performance" richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

- l'art. 21 della L. n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. n. 165/2001; più in particolare la modifica dell'art. 7, comma 1, ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale oppure quelle della sicurezza sul lavoro.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Delebio 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:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

COMUNE DI DELEBIO

PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2021-2023

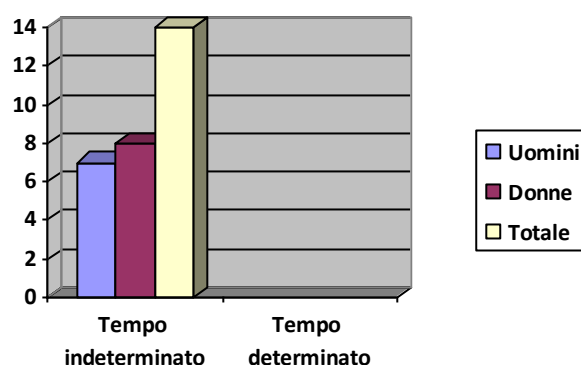
Analisi del contesto lavorativo – Situazione al 31.12.2019 - Situazione attuale

La situazione occupazionale del Comune di Delebio al 31.12.2019 era rappresentata da n.15 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 7 uomini e n. 8 donne.

L'analisi della situazione attuale, che non risulta modificata rispetto alla data del 31.12.2019, presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

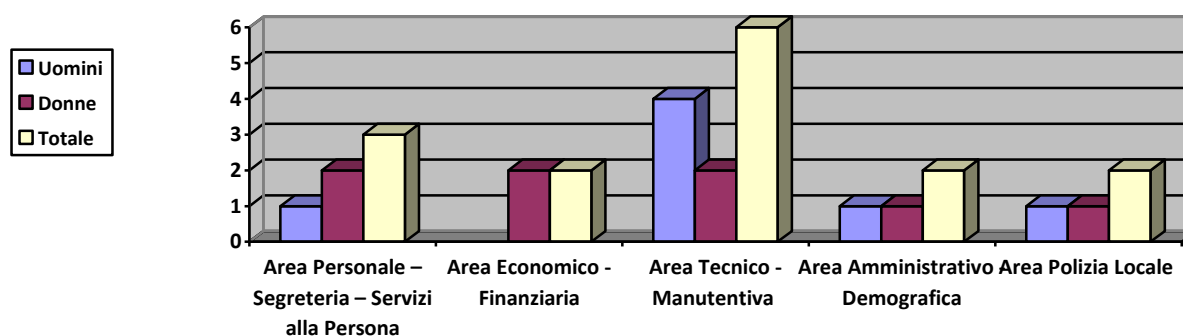
Quadro del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato

Lavoratori	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Uomini	7	
Donne	8	
Totale	15	



così distribuiti per genere nelle Aree

Lavoratori	Area Personale – Segreteria – Servizi alla Persona	Area Economico -Finanziaria	Area Tecnico - Manutentiva	Area Amministrativo Demografica	Area Polizia Locale
Uomini	1		4	1	1
Donne	2	2	2	1	1
Totale	3	2	6	2	2



Dipendenti a tempo parziale ed indeterminato, suddivisi per categorie

Lavoratori	Categoria A	Categoria B	Categoria C	Categoria D
Uomini				
Donne		3		1
Totale		3		1

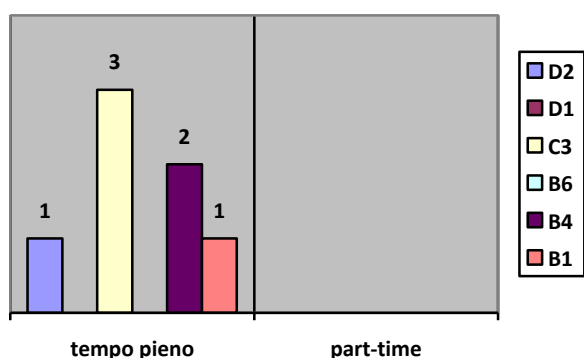
COMUNE DI DELEBIO

PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2021-2023

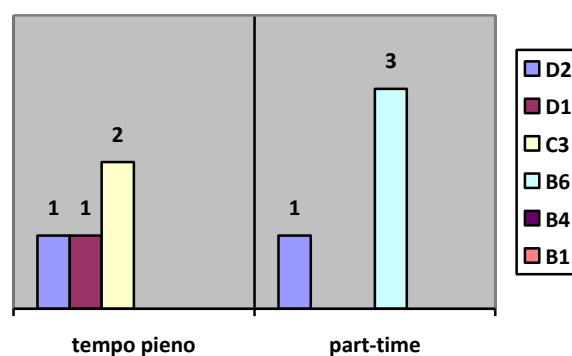
Posizioni economiche attuali

Lavoratori	Uomini		Donne		Totale
	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	
D2	1		1	1	3
D1			1		1
C3	3		2		5
B6				3	3
B4	2				2
B1	1				1

UOMINI

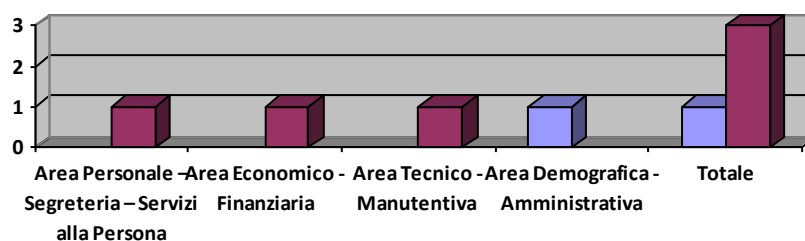
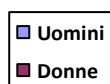


DONNE



Personale incaricato di una responsabilità di area/servizio

Lavoratori	Area Personale – Segreteria – Servizi alla Persona	Area Economico – Finanziaria	Area Tecnico - Manutentiva	Area Demografica - Amministrativa	Totale
Uomini				1	1
Donne	1	1	1		3



Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48 c. 1 del D.Lgs. n.198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

COMUNE DI DELEBIO

PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2021-2023

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2021-2023

Ambito di azione:	Ambiente di lavoro
Obiettivo:	Il Comune di Delebio si è impegnato e si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- Effettuare indagini specifiche, anche con l'ausilio dei rappresentanti R.S.U., al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;- Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;- Proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;- Aggiornare i regolamenti già adottati dall'ente, in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Ambito di azione:	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. Programmare percorsi formativi specifici.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- 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;- 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).

Ambito di azione:	Orari di lavoro e concessioni periodi di aspettativa per motivi personali
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 dei tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none">- Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale);- Piano delle Azioni Positive 2021-2023;- Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate;- Prevedere, ove possibile, la concessione di periodi di aspettativa per motivi personali e/o familiari a tutte/i le/i dipendenti che ne facciano richiesta, a rotazione.

COMUNE DI DELEBIO

PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2021-2023

Ambito di azione:	Sviluppo carriera e professionalità
Obiettivo:	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.
Azioni positive	- Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Ambito di azione:	Informazione
Obiettivo:	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
Azioni positive	- Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sulla intranet comunale. - Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari. - Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet del Comune.

La realizzazione delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutte le Aree ed i Servizi dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Durata del Piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano è pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Delebio, sul sito internet istituzionale e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali, e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.