



COMUNE di PIETRA LIGURE

PROVINCIA DI SAVONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 10 del Registro delle Deliberazioni

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022-2024.

L'anno **duemilaventidue** addì **venticinque** del mese di **gennaio** alle ore **11:30** presso la Sede Comunale, Piazza Martiri della Libertà, 30 convocata ai sensi del vigente Statuto Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

N.	COGNOME E NOME	PRESENTI
1	DE VINCENZI Luigi - Sindaco	Si
2	REMBADO Daniele - Vice Sindaco	Si
3	PASTORINO Marisa - Assessore	Si
4	AMANDOLA Francesco - Assessore	Si
5	VAIANELLA Maria - Assessore	Si
	TOTALE PRESENTI	5
	TOTALE ASSENTI	0

Partecipa il Segretario Generale Dott. Vincenzo TREVISANO.

DE VINCENZI Luigi, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- la L. 10.04.1991, n. 125 recante: "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo – donna nel lavoro", così come modificata dal D.Lgs. 23.05.2000, 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 L. 17.05.1999, n. 144;
- il D.Lgs. 11.04.2006, n. 198;
- la Direttiva della Funzione Pubblica del 23.05.2007;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.2/2019;
- l'art. 21 della L. n. 183/2010 (Collegato al Lavoro);

CONSIDERATO che la normativa, in materia di pari opportunità, stabilisce alcuni adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, 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 del D.Lgs. n. 198/2006 e art. 7, comma 5, del D.Lgs. n.196/2000);

PRESO ATTO che nel Comune di Pietra Ligure:

- su. n. 94 dipendenti (escluso il Segretario Comunale), presenti in servizio alla data odierna - di cui n. 89 di ruolo -, n. 46 sono donne, come di seguito distribuite tra le varie categorie professionali:
 - CAT. B: n.11 donne su 31 dipendenti di ruolo, più n.2 donne su complessivi n. 3 ex art. 90 D.Lgs n. 267/2000 ;
 - CAT. C: n. 23 donne su 35 dipendenti di ruolo, più n. 1 Agente a tempo determinato (uomo);
 - CAT. D: n. 12 donne su 21 dipendenti;
 - Dirigenti: attualmente dei 3 posti in dotazione, 1 è coperto da un Dirigente di ruolo di genere maschile, gli altri 2 posti di qualifica dirigenziale sono stati coperti con incarico a termine ex art.110 D.Lgs n. 267/2000 ed ad interim dal Segretario Comunale); con decorrenza 01.02.2022, il posto, gestito ad interim dal Segretario Comunale, verrà coperto da una Dirigente assunta a tempo indeterminato;
 - delle complessive n. 6 posizioni organizzative, attualmente assegnate, n. 2 sono attribuite al personale femminile;
- il personale in part-time è per lo più di sesso femminile e lavora, nella quasi totalità, in percentuale superiore al 50% dell'orario normale: l'istituto è utilizzato più per esigenze personali e/o familiari, che per poter svolgere un'altra attività lavorativa;
- delle n.3 progressioni verticali, svoltesi nel corso dell'anno 2021, due hanno interessato personale di genere femminile;
- il personale autorizzato allo smart working è, attualmente, prevalentemente di sesso femminile;

RILEVATO che i dati sopra riportati non denotano difficoltà di accesso per le donne alle posizioni apicali e che la presenza femminile nell'ambito delle diverse categorie professionali è, sostanzialmente, corrispondente a quella maschile, tenuto conto, tra l'altro, che un'altissima percentuale dei posti di Cat. B, coperti da personale maschile, corrisponde al profilo professionale di operaio;

RITENUTO, nell'ambito delle finalità espresse dalla L. n. 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" - di adottare il presente Piano di azioni positive per il triennio 2022-2024; piano, con il quale 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. alle procedure di reclutamento del personale e adeguata presenza femminile negli organismi collegiali;
2. formazione e riqualificazione del personale;
3. conciliazione tra responsabilità familiari e professionalità;
4. informazione;

VISTI, per ciascuno degli interventi programmatici sopra citati, gli obiettivi da raggiungere e le azioni, attraverso le quali raggiungere tali obiettivi, di seguito indicati:

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Piano triennale 2022-2024

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità, nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e a richiamare, espressamente, nei bandi di concorso/selezione, il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici, per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. In quest'ottica nella prova fisica, prevista per i concorsi di P.M., sono fissati valori soglia diversi per uomini e donne
3. In linea di massima, non ci sono posti in dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pietra Ligure si impegna a valorizzare attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme, in tema di pari opportunità, con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale.

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento, che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste, espresse, in tal senso, dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità, che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, quali:

1. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
2. Conferma della flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita.
3. In presenza di particolari esigenze, dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, un'ampia possibilità di resa della prestazione in modalità agile.

D) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

Particolare importanza verrà data all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie sessuali e del mobbing, attraverso comunicazioni e approfondimenti e, compatibilmente alle disponibilità di bilancio, l'organizzazione in sede di attività formative specifiche;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta, ai sensi art.49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, da parte del Segretario Comunale, Dott. Vincenzo TREVISANO, in qualità di Dirigente dell'Area Amministrativa ,allegato alla presente;

DATO ATTO che la presente deliberazione non è corredata del parere di regolarità contabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, non comportando la stessa riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche;

VISTE le vigenti disposizioni in materia di personale;

CON VOTI unanimi resi ed espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di APPROVARE, per i motivi espressi in narrativa, per il triennio 2022-2024, il piano di azioni positive, di seguito riportato, che diventa parte integrante del presente atto, 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:

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Piano triennale 2022-2024

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità, nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

5. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno 1/3 dei componenti di ciascun genere e a richiamare, espressamente, nei bandi di concorso/selezione, il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.
6. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici, per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. In quest'ottica nella prova fisica, prevista per i concorsi di P.M., sono fissati valori soglia diversi per uomini e donne
7. In linea di massima, non ci sono posti in dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Pietra Ligure si impegna a valorizzare attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
8. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme, in tema di pari opportunità, con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale.

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento, che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste, espresse, in tal senso, dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità, che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, quali:

4. Facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica.
5. Conferma della flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita.
6. In presenza di particolari esigenze, dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, un'ampia possibilità di resa della prestazione in modalità agile.

D) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

Particolare importanza verrà data all'informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle molestie sessuali e del mobbing, attraverso comunicazioni e approfondimenti e, compatibilmente alle disponibilità di bilancio, l'organizzazione in sede di attività formative specifiche;

2. di TRASMETTERE, in elenco, la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 de D.Lgs. n. 267/2000;

3. di DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, stante l'urgenza dell'adozione del piano nei termini di legge.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
DE VINCENZI Luigi

IL Segretario GENERALE
Firmato digitalmente
Dott. Vincenzo TREVISANO