Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Deliberazione n. 199

del 18/12/2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2020-2022

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **diciotto** del mese di **DICEMBRE**, Solita sala delle Adunanze con inizio alle ore **18.00**

LA GIUNTA COMUNALE

presieduta dal Dott. Pietro Rossi, Vicesindaco, con la partecipazione del Segretario Comunale Dott.Ssa Raffaella Volpez ed alla presenza dei seguenti suoi componenti:

Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
RENATO MEREGALLI	SINDACO		X
PIETRO ROSSI	VICE SINDACO	X	
SELENE DIRUPATI	ASSESSORE	X	
MARCO TREMOLADA	ASSESSORE	X	
MONICA SANVITO	ASSESSORE	X	

PRESENTI: 4 **ASSENTI: 1**

ha assunto la seguente deliberazione:

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 199 DEL 18/12/2019

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2020-2022

VISTI:

- il decreto legislativo n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005 n. 246*", modificato dal decreto legislativo n. 5/2010 recante "*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)*";

- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, il quale dispone 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 province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici…omissis… 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'art. 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 ai due terzi. omissis… I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale*";

- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e innovazioni della P.A. con il Ministro per le pari opportunità recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" la quale indica il ruolo fondamentale che le pubbliche amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio pari opportunità e della valorizzazione delle diversità nelle politiche del personale;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 19 "*Pari opportunità*" del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14/9/2000;

RICHIAMATA la Deliberazione n. 148 in data 19.10.2017 con la quale veniva approvato il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2018-2020;

ATTESO che si intende promuovere la cultura delle pari opportunità sia sul territorio comunale sia all'interno dell'Ente, mediante azioni positive che investano trasversalmente tutti i settori della struttura organizzativa;

VISTO a tal fine, l'allegato Piano di azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2020/2022, trasmesso alla Provincia di Sondrio per quanto di competenza;

RILEVATO che, in ossequio alla vigente normativa, gli obiettivi di cui al suddetto piano pongono al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e responsabilità professionali, sviluppando la valorizzazione delle differenze di genere;

RITENUTO, pertanto, di approvare l'allegato Piano di azioni positive per il triennio 2020/2022, disponendone la pubblicazione all'Albo pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente e sulla intranet, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

VISTO il D.Lgs. 267/00 e s.m.i.;

DATO ATTO che sulla presente deliberazione è stato acquisito il parere favorevole in ordine di regolarità tecnica reso dal responsabile del servizio ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

DI APPROVARE l'allegato Piano di azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2020-2022, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

DI PUBBLICARE il suddetto Piano di azioni positive all'Albo pretorio on line e sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, perché sia accessibile a tutto il personale dipendente;

DI TRASMETTERE copia di detto piano ai Responsabili di Servizio dell'Ente, all'Assessorato competente della Provincia di Monza e Brianza nonché alle OO. SS. e alla R.S.U;

DI DICHIARARE, con successiva unanime votazione, il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi art. 134 comma 4^ del TU 267/2000.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 199 DEL 18/12/2019

OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2020-2022

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO
Provincia di Monza e della Brianza

PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITA'

TRIENNIO 2019-2021

Premessa
L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla "*rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

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*".

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

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 Vedano al Lambro 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.

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 tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Situazione attuale
L'analisi dell'attuale situazione (al 05.12.2019) del personale dipendente in servizio il Comune di Vedano al Lambro presenta il seguente quadro di raffronto fra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

Quadro del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 05.12.2019, suddiviso per categorie:

LAVORATORI	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
Donne	3	4	6	0	13
Uomini	6	7	2	0	15
Totale	9	11	8	0	28

Quadro del personale dipendente in servizio suddiviso fra tempo pieno e part time al 5.12.2019:

	Uomini	Donne	Totale
Personale di ruolo a tempo pieno	15	9	24
Personale di ruolo a part-time	0	4	4
% personale di ruolo a part time	0%	30,77%	14,28%

Nonché il livello dirigenziale è così rappresentato:

Segretario Comunale	Uomini	Donne
Numero	0	1

Si dà atto che **non occorre** favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi

PRINCIPI

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune 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.

In questa ottica gli **OBIETTIVI** di carattere generale che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio sono:

1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;

3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o *mobbizzanti;*

4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;

5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;

6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera;

7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti **AZIONI POSITIVE**:

a) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;

b) riservare alle donne, salva motivata impossibilita, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

c) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;

d) miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;

e) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio delle attività svolte;

f) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;

g) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune 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 deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;

h) le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, 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 part-time;

i) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'ente i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;

l) prevedere riunioni di area 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 Riunione Segretario/Responsabili;

m) continuare a condividere la programmazione delle iniziative per la ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre per ricordare il ruolo e l'importanza delle donne nella società e sensibilizzare sul problema della violenza di genere.
Condividere inoltre la programmazione di attività ed eventi di sensibilizzazione sulle tematiche LGBT, in particolare nel mese di maggio, essendo il 17 maggio la giornata mondiale contro l'omofobia e la transfobia.

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 Vedano al Lambro, nella sezione Amministrazione Trasparente del 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.

Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Servizio Affari Generali

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA[1]

IL RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI GENERALI

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2020-2022

esprime parere **favorevole**

Vedano al Lambro, 17/12/2019

Dott.ssa Raffaella Volpez

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

---

[1] Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49

Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 199 DEL 18/12/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' 2020-2022

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL VICESINDACO	IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. PIETRO ROSSI	DOTT.SSA RAFFAELLA VOLPEZ

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).