



COMUNE DI VICOFORTE (PROVINCIA DI CUNEO)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 69

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2022/2024.

L'anno duemilaventuno il giorno tre del mese di agosto alle ore 15:00 nella sale delle riunioni previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti della Giunta Comunale.

All'appello sono risultati i Signori:

| N. | Cognome e nome | | Presente | Assente |
|-----------|------------------------|---------------------|-----------------|----------------|
| 1. | <i>Roattino Valter</i> | <i>Sindaco</i> | X | |
| 2. | <i>Botto Roberto</i> | <i>Vice Sindaco</i> | X | |
| 3. | <i>Prette Eraldo</i> | <i>Assessore</i> | X | |
| 4. | <i>Polleri Lucia</i> | <i>Assessore</i> | X | |
| 5. | <i>Danna Marzia</i> | <i>Assessore</i> | | X |

E così il numero legale per deliberare.

Con l'intervento e l'opera della sig.ra Baudino Laura Segretario Comunale.

Il Signor Roattino Valter nella sua qualità di Sindaco assume la Presidenza e riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- il D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", come modificato dal D.Lgs. 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. 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 sottorappresentate, 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 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 di pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;
- il CCNL Funzioni Locali 2016/2018 e i CCNL tuttora vigenti;

PRESO ATTO CHE questo Ente vede all'interno del proprio organico una presenza di personale femminile, risorsa da tutelare e valorizzare mediante azioni concrete;

ATTESO che s'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 2022/2024", che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

RILEVATO CHE, in ossequio alla vigente normativa, gli obiettivi di cui al suddetto piano pongono al centro l'attenzione della 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 nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2022/2024, disponendone la pubblicazione all'Albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente, nonché di darne accessibilità a tutto il personale dipendente;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Segretario Comunale, Responsabile del Servizio Personale, espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

CON VOTI unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge



COMUNE DI VICOFORTE

Provincia di Cuneo

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI
OPPORTUNITA' - TRIENNIO 2022/2024.**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

A norma dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione di cui in oggetto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Lì, 03.08.2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dr.ssa Laura BAUDINO

DELIBERA

1. DI APPROVARE l'allegato "Piano delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2022/2024", ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006;
2. DI PUBBLICARE il suddetto Piano all'Albo pretorio online, sul sito istituzionale dell'Ente, nonché di renderlo accessibile a tutto il personale dipendente;
3. DI DICHIARARE, con successiva unanime votazione, il presente provvedimento immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Data lettura del presente verbale viene approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Valter Roattino

IL VICE SINDACO
Roberto Botto

IL SEGRETARIO COMUNALE
Baudino Laura



REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal _____ al numero _____ ai sensi art.124 - comma 1 - D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Baudino Laura

DIVENUTA ESECUTIVA

Divenuto esecutivo in data _____ ai sensi art. 134 punto 3 del D.L.vo 18-08-2000 n.267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Baudino Laura

COMUNICAZIONE AI GRUPPI CONSILIARI

(art. 125, D. L.vo 18.8.2000 n.267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi _____ giorno di pubblicazione - ai Capigruppo Consiliari - riguardando materie elencate dall'Art. 125 del D. L.vo 18.8.2000 n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Baudino Laura



Comune di Vicoforte

PIANO DI AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO

2022/2024

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 comma 1, lett. c), 7 comma 1 e 57 comma 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 23.05.2007 “...la modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativa, 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.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Vicoforte 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 professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- alla flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- alle commissioni di concorso e bandi di selezione;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- 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 della situazione attuale (al 01.08.2021) del personale dipendente in servizio presso il Comune di Vicoforte presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini lavoratori e donne lavoratrici:



Comune di Vicoforte

QUADRO DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO ED INDETERMINATO AL 01.08.2021

| LAVORATORI | TEMPO INDETERMINATO | TEMPO DETERMINATO |
|---------------|---------------------|-------------------|
| Uomini | 5 | 1 |
| Donne | 6 | |
| Totale | 11 | 1 |

PERSONALE SUDDIVISO PER AMBITI

| LAVORATORI | AFFARI GENERALI | FINANZE TRIBUTI | OO.PP. /TECNICO MANUTENTIVO | URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA | POLIZIA LOCALE |
|---------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------|
| Uomini | | | 4 | 1 | 1 |
| Donne | 2 | 3 | 1 | | |
| Totale | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 |

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO, SUDDIVISI PER CATEGORIE

| LAVORATORI | CAT. B | CAT. C | CAT. D |
|---------------|----------|----------|----------|
| Uomini | 2 | 2 | 1 |
| Donne | 2 | 2 | 2 |
| Totale | 4 | 4 | 3 |

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO, SUDDIVISI TRA TEMPO PIENO E PART-TIME

| LAVORATORI | TEMPO PIENO | PART-TIME |
|---------------|-------------|-----------|
| Uomini | 5 | |
| Donne | 5 | 1 |
| Totale | 10 | 1 |

DIPENDENTI SUDDIVISI PER POSIZIONE ECONOMICA

| CATEGORIA | UOMINI | DONNE | TOTALE |
|-----------|--------|-------|--------|
| D6 | | 1 | 1 |
| D5 | 1 | | 1 |
| D3 | | 1 | 1 |
| C4 | 1 | 1 | 2 |
| C3 | 1 | 1 | 2 |
| B6 | | 2 | 2 |



Comune di Vicoforte

| | | | |
|----|---|--|---|
| B5 | 1 | | 1 |
| B4 | 1 | | 1 |

PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

| LAVORATORI | AFFARI GENERALI | FINANZE TRIBUTI | OO.PP. /TECNICO MANUTENTIVO | URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA | POLIZIA LOCALE |
|---------------|-----------------|-----------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------|
| Uomini | | | 1 | | |
| Donne | | 1 | | | |
| Totale | | | | | |

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. 198/2006, in quanto NON sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

OBIETTIVI E PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022/2024

| | |
|--------------------------|--|
| AMBITO DI AZIONE: | <i>Ambiente di lavoro</i> |
| OBIETTIVO: | Il Comune di Vicoforte 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 e della lavoratrice sotto forma di discriminazioni. |
| AZIONI POSITIVE: | <ul style="list-style-type: none">○ Effettuare indagini specifiche 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 ed analizzare le specifiche criticità;○ Prevenire lo stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;○ Adeguare i regolamenti adottati dall'Ente, recependo i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio professionale, sociale e familiare. |

| | |
|--------------------------|---|
| AMBITO DI AZIONE: | <i>Formazione</i> |
| OBIETTIVO: | Programmare ed 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">○ Offrire uguali possibilità a uomini e donne 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). |



Comune di Vicoforte

| | |
|--------------------------|---|
| AMBITO DI AZIONE: | <i>Flessibilità di orario, permessi, aspettative, congedi</i> |
| 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. 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">○ Sperimentare, ove possibile, nuove forme di flessibilità lavorativa, anche attraverso istituti quali smart – working e telelavoro;○ Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale);○ Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate;○ Favorire il ricorso ad istituti quali la “banca delle ore” al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi. |

| | |
|--------------------------|---|
| AMBITO DI AZIONE: | <i>Sviluppo carriera e professionalità</i> |
| 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: | <ul style="list-style-type: none">○ 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. |

| | |
|--------------------------|---|
| AMBITO DI AZIONE: | <i>Informazione</i> |
| 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: | <ul style="list-style-type: none">○ Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sul Sito Istituzionale dell'Ente e facendo sì che venga reso accessibile a tutto il personale dipendente;○ 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 Istituzionale del Comune. |

| | |
|--------------------------|---|
| AMBITO DI AZIONE: | <i>Commissioni di concorso, bandi di selezione</i> |
| OBIETTIVO: | Garantire la tutela delle pari opportunità nelle commissioni di concorso e nei bandi di selezione personale. |
| AZIONI POSITIVE: | <ul style="list-style-type: none">○ Assicurare in tutte le commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni la presenza di almeno una donna, come previsto dal Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi; Garantire gli adempimenti previsti dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e smi;○ Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale saranno tutelate le pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne, come previsto dalle vigenti disposizioni. |



Comune di Vicoforte

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale - 2022/2024.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio online del Comune di Vicoforte, sul Sito Internet istituzionale ed 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.