



**C O M U N E D I O M E**

**Provincia di Brescia**

**ORIGINALE**

**G.C.**

**Numero: 74**

**Data : 23/10/2017**

## **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Delibera del 23/10/2017 Numero 74

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARI OPPORTUNITÀ UOMO-DONNA TRIENNIO 2018/2020**

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **ventitre** del mese di **ottobre** alle ore **19:15**, nella sala delle adunanze, in seguito a convocazione ai sensi dell'art. 36, comma 2, dello Statuto Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone:

<b>NOME</b>	<b>FUNZIONE</b>	<b>PRESENZA</b>
FILIPPI AURELIO	Sindaco	X
PELI SIMONE	VICESINDACO E ASSESSORE	X
PRATI ALESSANDRO	ASSESSORE	X
PATELLI LAURA	ASSESSORE	X
BARBI ANNALISA	ASSESSORE	X

**Totale presenti : 5**

**Totale assenti : 0**

Presiede la seduta il sig. **Filippi dott. Aurelio**, in qualità di **Sindaco**.

Partecipa il **Segretario Comunale Vitali dott. Giuseppe**, che si avvale della collaborazione del personale degli uffici ai fini della redazione del seguente verbale.

## LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il d. lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” che, all’articolo 48 impone alle pubbliche amministrazioni di predisporre piani di azioni positive, di durata triennale tesi ad assicurare nel rispettivo ambito 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 fra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione congiuntamente con il Ministero per i diritti e le pari opportunità che richiama le amministrazioni a dare attuazione all’indicata previsione normativa prescrivendo l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

PRESO ATTO che con propria deliberazione della Giunta Comunale n. **13** in data **20/02/2017** – esecutiva – è stato approvato il “Piano delle azioni positive per l’attuazione delle pari opportunità per il triennio **2017-2019**” del Comune di Ome nelle risultanze allegate alla delibera;

RITENUTO di concentrare l’attività in termini di azioni positive, in coerenza con gli indirizzi programmatici dell’ente, verso i seguenti obiettivi:

- partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- orari di lavoro
- individuazione di concrete opportunità di sviluppo alla carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

RITENUTO necessario disporre l’adeguamento per il triennio **2018/2020**;

ACQUITI i pareri ai sensi dell’art. 49 d. lgs. n. 267/2000;

CON VOTI favorevoli ed unanimi legalmente espressi,

### DELIBERA

1. DI APPROVARE l’aggiornamento del “Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità uomo-donna triennio **2018/2020**” nel testo **allegato “A”** alla presente quale parte sostanziale ed integrante;
2. DI TRASMETTERE copia della presente delibera alle RSU ed alle Organizzazioni sindacali di categoria;
3. DI DARE ATTO che sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti i pareri a norma dell’art. 49, comma 1 del T.U. D.Lgs. 267 del 18/08/2000;
4. DI DARE ATTO che il Segretario attesta la conformità dell’azione amministrativa alle Leggi, Statuto e Regolamenti;
5. DI TRASMETTERE la presente deliberazione in elenco, ai capigruppo consiliari a norma dell’art. 125 del T.U. D.Lgs. 267 del 18/08/2000;
6. DI DARE INFINE ATTO, ai sensi dell’art. 3 della Legge 241/90 sul procedimento amministrativo, che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale sezione di Brescia, al quale è possibile rappresentare i propri rilievi in ordine alla legittimità del presente atto, entro e non oltre 60 giorni dall’ultimo di pubblicazione all’Albo Pretorio.

Il verbale è stato letto, firmato e sottoscritto ai sensi dell'art. 36, comma 9, dello Statuto Comunale.

**Il Sindaco**  
Filippi Dott. Aurelio

**Il Segretario Comunale**  
Vitali Dott. Giuseppe

---

---

**QUESTA DELIBERA:**

[X] **E' stata pubblicata in data odierna** all'Albo Pretorio on line per 15 gg. Consecutivi (art. 124 T.U 18/08/2000, N. 267).

[X] **Viene comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari** art. 125 del T.U: D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Ome, addì

**Il Segretario Comunale**  
Vitali Dott. Giuseppe

---

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

**La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data \_\_\_:**

[X] Decorso dieci giorni dalla sua pubblicazione all'Albo Pretorio comunale, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. n. 267/2000.

Ome, li

**Il Segretario Comunale**  
Vitali Dott. Giuseppe



Allegato "A" alla delibera G.C. n. 74

del 23/10/2017

Il Sindaco

Il Segretario C.le

f.to dr. Aurelio Filippi f.to dr. Giuseppe vitali

## Comune di Ome

Provincia di Brescia

### Aggiornamento del PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER L'ATTUAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELL'AMBIENTE DI LAVORO TRIENNIO 2018-2020

In sede di valutazione preliminare si considerano le disposizioni del D. Lgs 196/2000 e si valuta quanto previsto nel "Piano delle Azioni positive" adottato con delibera giuntale n. 13 del 20/02/2017 per il triennio 2018/2020.

In relazione al "quadro di riferimento" si evidenzia che la situazione del personale in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio 2017 si configura come di seguito:

categoria	DIPENDENTI			
	DONNE		UOMINI	
	tempo		tempo	
	Pieno	Parziale	Pieno	Parziale
B	3	0	0	0
C	2	1	2	0
D	2	0	0	0
<b>totale</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

I **Responsabili di Area** cui sono state conferite le attribuzioni di cui all'articolo 107 del TU 267/2000 sono:

- **UOMINI n. 1** (Segretario Comunale – in convenzione con i Comuni di Dello e Coccaglio – Responsabile dell'Area AA.GG)
- **DONNE n. 1**

Il rapporto uomo/donna nell'ambiente di lavoro appare equilibrato.

Anche alla luce della situazione evidenziata, del quadro delle esigenze e delle relative "compatibilità" si ritiene di confermare nelle risultanze del piano 2018/2020 gli obiettivi e, in funzione di essi, le azioni da sviluppare, 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 alla 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: Assicurare un costante aggiornamento per consentire al personale di affrontare con la necessaria preparazione le sfide collegate ai mutamenti in atto accentuate dalla diffusione delle nuove tecnologie. 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: 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 alle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati.

Azione positiva 2: in continuità con la metodologia adottata ed alla luce dei positivi riscontri ottenuti verranno confermate le 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 Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

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 allo scopo di individuare strategie idonee a consentire una effettiva conciliazione tra l'attività professionale e la vita familiare.

Considerare tutte le problematiche e non solo quelle legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: ottimizzare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Attraverso un migliore impiego delle risorse umane realizzare economie di gestione e, anche attraverso l'ottimizzazione dei tempi di lavoro realizzare un incremento di efficienza.

Azione positiva 1: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: 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 Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale

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 che consenta di valorizzare al meglio le attitudini e le specificità dei singoli 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, ispirati a 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: Ufficio Personale

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 della 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 Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. 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: Ufficio Personale, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Comunale

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



# COMUNE DI OME

Provincia di Brescia

## OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER LA PARI OPPORTUNITÀ UOMO-DONNA TRIENNIO 2018/2020

### PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto legislativo n. 267/2000, in ordine alla proposta in oggetto, si esprime il seguente parere:

**Favorevole.**

Ome, 23/10/2017

IL RESPONSABILE DELL'AREA AA.GG.  
f.to Vitali dr. Giuseppe

### PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto legislativo n. 267/2000, in ordine alla proposta in oggetto, si esprime il seguente parere:

**Favorevole.**

Ome, 23/10/2017

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA  
f.to Ongaro Donatella

~~Si dà atto che la proposta di deliberazione specificata in oggetto non comporta la necessità di rilascio del parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 comma 1 del decreto legislativo n. 267/2000.~~

Ome, .....

~~IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA  
Ongaro Donatella~~