



C O M U N E D I O M E

Provincia di Brescia

ORIGINALE

G.C.

Numero: 9

Data : 25/02/2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera del 25/02/2019 Numero 9

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ 2019-2021

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **venticinque** del mese di **Febbraio** alle ore **19:00**, 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:

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

Totale presenti : 4

Totale assenti : 1

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

Partecipa il **Segretario Comunale Dott. Omar Gozzoli**, che si avvale della collaborazione del personale degli uffici ai fini della redazione del seguente verbale.

LA GIUNTA COMUNALE

richiamati:

i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità, trasparenza dell'azione amministrativa di cui all'articolo 1, comma 1, della legge 7 agosto 1990 numero 241 e smi;

l'articolo 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000 numero 267 (TUEL) e smi;

il decreto legislativo 11 aprile 2006 numero 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 246/2005";

premesso che:

l'articolo 48 del richiamato Codice delle pari opportunità dispone:

"[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] 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, [...] favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi";

"A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione";

il piano ha durata triennale;

la mancata approvazione del piano comporterebbe le sanzioni di cui all'art. 6 comma 6 del d.lgs. 165/2001 e smi: "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono [...] non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette";

pertanto:

in attuazione del suddetto Codice, il segretario comunale, volendo aggiornare il piano in vigore, ha predisposto l'allegato Piano delle azioni positive per il triennio 2019 – 2021;

il piano dedica particolare attenzione: alla partecipazione ai corsi di formazione; agli orari di lavoro flessibili; all'individuazione di opportunità di sviluppo della professionalità; alle iniziative di informazione;

dato atto al segretario comunale di aver curato personalmente la stesura della presente condividendone i contenuti sotto il profilo della legittimità amministrativa;

accertato che sulla proposta della presente è stato acquisito il solo parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica (articolo 49 comma 1 del TUEL);

tutto ciò premesso, con voti unanimi favorevoli

DELIBERA

1. di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziale del dispositivo;

2. di approvare, e fare proprio, il Piano triennale delle azioni positive per favorire le pari opportunità 2019-2021, che alla presente si allega a formarne parte integrante e sostanziale;
3. di comunicare copia del Piano alla Consigliera Provinciale di parità (Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Brescia, consiglieraparita@provincia.brescia.it);
4. dare atto che sulla proposta della presente è stato acquisito il solo parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica (articolo 49 comma 1 del TUEL).

Inoltre, la giunta, valutata l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento con ulteriore votazione, all'unanimità

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile la presente (articolo 134, comma 4, del TUEL).

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
Dott. Aurelio Filippi

Il Segretario Comunale
Dott. Omar Gozzoli



C O M U N E D I O M E

Provincia di Brescia

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ 2019-2021

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, 19/02/2019

SECRETARIO COMUNALE
GOZZOLI OMAR / INFOCERT SPA



C O M U N E D I O M E

Provincia di Brescia

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ 2019-2021

PRESA D'ATTO CONTABILE

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, 19/02/2019

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
DONATELLA ONGARO / INFOCERT SPA**



COMUNE DI OME

Provincia di Brescia

Pari Opportunità PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2019-2021

1. Premessa

L'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 198/2006) prevede che le pubbliche amministrazioni 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 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 "favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi".

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, "a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione".

I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

La mancata adozione del Piano, comporta le sanzioni di cui all'art. 6 comma 6 del decreto legislativo 165/2001 e smi: "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono [...] non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette".

Con il presente Piano, l'Amministrazione assume misure che:

garantiscono condizioni di pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale;

considerano la posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di 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 i vincoli normativi in materia di progressioni di carriera e incentivi, saranno improntate al rigoroso rispetto dei principi del d.lgs. 198/2006 in tema di pari opportunità, al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

2. 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 e svolgere attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una migliore preparazione con conseguente crescita professionale e, ove possibile dati i vincoli normativi, di carriera.

Finalità strategiche: 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: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre 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 tra Responsabili e Segretario.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili d'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 al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: **favorire forme di orario flessibile**, con particolare attenzione al part-time verticale e orizzontale (data la dimensione della dotazione organica dell'ente si esclude il "telelavoro").

Azione positiva 2: **prevedere articolazioni orarie diverse per consentire alla persona di poter far fronte a particolari esigenze familiari e personali.**

Azione positiva 3: prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili d'Area, Segretario comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità 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 di entrambi i generi, compatibilmente con i rigidi vincoli in tema di progressioni e incentivi.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance 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, 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.

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: Responsabili d'Area (per le "responsabilità di procedimento"), Segretario comunale (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 delle 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 delle 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 sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili d'Area, Segretario comunale (Ufficio Personale).

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

Ome, 19 febbraio 2019

Il Segretario comunale
(f.to) Dottor Omar Gozzoli