



Città di Varedo

Deliberazione di Giunta Comunale

N.	13
Data	07/02/2022

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **sette**, del mese di **Febbraio**, con inizio alle ore **19:00**, nella sala delle adunanze è convocata la Giunta Comunale e sono intervenuti i signori:

N°	Componenti	Funzione	Presente
1	VERGANI FILIPPO	Sindaco	Sì
2	FIGINI FABRIZIO	Vice Sindaco	Sì
3	DE SIMONE ANDREA EDOARDO	Assessore	Sì
4	FIGINI MATTEO	Assessore	Sì
5	TAU CRISTINA RITA	Assessore	Sì
6	CALDAN LAURA	Assessore	No

Risultano presenti n. 5 e assenti n. 1

Assiste il Segretario Generale, **DOTT. NORBERTO ZAMMARANO**

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Sig. FILIPPO VERGANI** assume la presidenza, e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro" e i Decreti Legislativi n. 196/2000, n. 165/2001 e n. 198/2006, la Direttiva 23.05.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, come sostituita dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 del 26.06.2019, ad oggetto "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano il Piano di Azioni Positive di durata triennale, al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 01.03.2021, con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023;

Dato atto che il Piano delle Azioni Positive deve mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne, per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale (progressioni, carriera e formazione);
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;

Rilevato che tali principi trovano origine nella stessa Carta Costituzionale, che stabilisce:

Art. 3: *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese";*

Art. 37: *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione";*

Art. 51, come modificato dalla legge costituzionale n. 1/2003: *"Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne";*

Rilevato che a questi principi si ispira anche la normativa sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche e, in particolare, il D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che il predetto quadro normativo ha costituito la piattaforma su cui articolare il Piano delle Azioni Positive, predisposto dal Comune di Varedo, volto a favorire il raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro, e di lavoro, tra uomo e donna;

Considerato che le linee-obiettivo del Piano delle Azioni Positive sono:

1. Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere;
2. Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;
3. Promuovere la cultura di genere;
4. Rafforzare i rapporti tra istituzioni, per una politica di genere;
5. Rafforzare i Comitati Unici di Garanzia;

Vista la Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro";

Visto il D.Lgs. n. 198/2006;

Vista la Direttiva del Ministero per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione della Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007;

Vista la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità n. 2/2019 del 26.06.2019, ad oggetto "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

Visto l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visti gli allegati pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile, espressi rispettivamente dalla Responsabile del Settore Amministrativo ed Organizzazione, e dalla Responsabile del Settore Economico-Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Ritenuto di provvedere alla approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

All'unanimità,

DELIBERA

di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024, allegato alla presente deliberazione, le cui linee direttive sono:

- Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere;
- Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere la cultura di genere;
- Rafforzare i rapporti tra istituzioni per una politica di genere;
- Rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia;

di trasmettere copia del presente atto all'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Monza e Brianza;

di trasmettere copia del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica e al

Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, inviandola all'Ufficio interventi in materia di parità e Pari Opportunità - Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità;

Successivamente, con separata ed unanime votazione favorevole

LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, per rendere operativo da subito il Piano approvato.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

Il Segretario Generale

(*) DOTT. NORBERTO ZAMMARANO

Il Sindaco

(*) FILIPPO VERGANI



Città di Varedo

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

TIPO ATTO: PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs 267/2000, si esprime parere di regolarità tecnica favorevole relativamente alla proposta di delibera con n° 14 del 04/02/2022

Data 04/02/2022

Il Resp.le Settore Amministrativo e Organizzazione

DESIDERIO KATTY



Città di Varedo

Settore ECONOMICO FINANZIARIO
PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

TIPO ATTO: PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs 267/2000, si esprime parere di regolarità contabile **favorevole** relativamente alla proposta di delibera con n° 14 del **04/02/2022**

Data 04/02/2022

Il Resp. Settore Economico Finanziario
RUSPI SIMONA ALESSIA



Città di Varedo

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2022/2024

Premessa

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nonché a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per eliminare ogni forma di discriminazione e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una, anche potenziale, disparità di trattamento in ambito lavorativo.

La legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro" e i decreti legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001, ed inoltre, il decreto legislativo n.198/2006 di approvazione del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità come sostituita dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2/2019 del 26.06.2019 ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

*Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
Valorizzazione delle caratteristiche di genere;*

Secondo quanto disposto da tali normative, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Si illustrano di seguito le concrete linee di azione per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone:

- a) Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere;*
- b) Promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;*
- c) Promuovere la cultura di genere;*
- d) Rafforzare i rapporti tra istituzioni per una politica di genere;*
- e) Rafforzare i Comitati Unici di Garanzia*

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale di Azioni Positive, il Comune di Varedo intende consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nella formazione dei dipendenti, nell'avanzamento di carriera), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per promuovere una parità sostanziale e rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Piano triennale delle azioni positive 2022-2024

Il Piano è diviso in tre parti:

1. Analisi della situazione del personale dipendente

Nella prima parte vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare: in particolare, vengono elencate le caratteristiche sociografiche e lavorative dei dipendenti (come sono distribuiti nelle categorie, il titolo di studio posseduto, l'anzianità di servizio, chi è in part-time) attraverso l'utilizzo di tabelle suddivise tra uomini e donne;

2. Le attività e le azioni consolidate

Nella seconda parte vengono descritte le azioni relative agli obiettivi per il raggiungimento delle pari opportunità che sono stati presenti ed attuati presso l'Ente.

3. Le azioni positive

Nella terza parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Varedo intende raggiungere nel triennio 2022/2024 attraverso la realizzazione delle azioni positive, e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Prima Parte : 1. Analisi della situazione del personale dipendente

I dipendenti del Comune: caratteristiche sociografiche e lavorative

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, offre il seguente quadro al 31.12.2021:

DIPENDENTI	N. 69	
DONNE	N. 41	(60 %)
UOMINI	N. 28	(40 %)

Indice delle tabelle allegate

Le tabelle allegate, forniscono una situazione di dettaglio e poiché sono tratte dal conto annuale 2020 (ultimo approvato) illustrano l'organizzazione del personale del Comune di Varedo al 31/12/2020.

Tabella 1

"Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio"

Nella tabella è indicato il numero di dipendenti in servizio al 31/12/2020 per ciascuna categoria di inquadramento: per ogni categoria è inoltre indicato il numero di dipendenti uomini e il numero di dipendenti donne e se si tratta di lavoratori a tempo pieno o parziale.

Tabella 7

"Personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per classi di anzianità di servizio"

Nella tabella è indicata l'anzianità di servizio dei dipendenti, suddivisi per ciascuna categoria di inquadramento.

Tabella 8

"Personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per fasce di età"

La tabella mostra come sono distribuiti i lavoratori e le lavoratrici per fasce di età.

Tabella 9

"Personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per titolo di studio"

Nella tabella è indicato il titolo di studio dei dipendenti per ciascuna categoria.

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2020

Tabella 1 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio al 31 dicembre

qualifica / posiz. economica / profilo	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI									
		Totale dipendenti al 31/12/2019 (*)		A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2020 (**)	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
POSIZIONE ECONOMICA D5	025000	1	1	1	1					1	1
POSIZIONE ECONOMICA D4	024000	1	1							1	1
POSIZIONE ECONOMICA D3	023000										
POSIZIONE ECONOMICA D2	043000	4	4	4	2				2	4	4
POSIZIONE ECONOMICA D1	021000	1	4	1	3				1	1	4
POSIZIONE ECONOMICA C6	037000										
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000										
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000	1	1	1	1					1	1
POSIZIONE ECONOMICA C3	042000	2	6	2	5				1	2	6
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	5	5	4	3				1	4	5
POSIZIONE ECONOMICA C1	021000	5	7	7	5				1	7	6
POSIZIONE ECONOMICA B8	020000										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	027400										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	027300										
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	026400		1						1		1
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	026300										
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3 -	026402	1	2	1					2	1	2
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	026302										
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	026404										
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	026304	1		1						1	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	025000	1						1		1	
POSIZIONE ECONOMICA B3	024000	2	2	1	2					1	2
POSIZIONE ECONOMICA B2	023000			3	3						3
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	023000	2	2	1	1			1		1	2
POSIZIONE ECONOMICA A6	046000										
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000										
POSIZIONE ECONOMICA A4	023000										
POSIZIONE ECONOMICA A3	022000										
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000										
POSIZIONE ECONOMICA A1	041000										
CONTRATTISTI (a)	000001										
COLLABORATORE A.T.D. ART. 30 TUEL (b)	000006										
TOTALE		27	35	24	26	2	1	10	25	38	

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)
 (b) cfr. "Istruzioni generali e specifiche di comparto" e "glossario"
 (*) Inserire i dati comunicati nella tab.1 (colonna presenti al 31/12/2019) della rilevazione dell'anno precedente
 (**) dato pari alla somma del personale a tempo pieno + in part-time fino al 50% + in part-time oltre il 50%

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2020

Tabella 7 - Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di anzianità di servizio al 31 dicembre

Qualifica/Posiz. economica/Profilo su cui è stato quello valutato nella TD	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI													TOTALE							
		tra 0 - 5 anni		tra 6 - 10 anni		tra 11 - 15 anni		tra 16 - 20 anni		tra 21 - 25 anni		tra 26 - 30 anni		tra 31 - 35 anni		tra 36 - 40 anni		tra 41 - 45 anni		46 e oltre		
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U		D	U	D	U	D	U	D
SEGRETARIO A	000102																					
SEGRETARIO B	000103																					
SEGRETARIO C	000105																					
SEGRETARIO GENERALE OCORA	000104																					
DIRETTORE GENERALE	000997																					
DIRETTORE FUORI D. O. ART. 119 D.2 TUEL	000998																					
ALTI SPECIALEZ. FUORI D. O. ART. 119 D.2 TUEL	000995																					
DIRETTORE A TEMPO INDETERMINATO	000114																					
DIRETTORE A TEMPO INDETERMINATO ART. 119 D.1 TUEL	000115																					
ALTI SPECIALEZ. IN D. O. ART. 119 D.1 TUEL	000995																					
POSIZIONE ECONOMICA D7	007000																					
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000																					
POSIZIONE ECONOMICA D3	003000																					
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000																					
POSIZIONE ECONOMICA D2	002000																					
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000																					
POSIZIONE ECONOMICA C7	007000																					
POSIZIONE ECONOMICA C5	005000																					
POSIZIONE ECONOMICA C4	004000																					
POSIZIONE ECONOMICA C3	003000																					
POSIZIONE ECONOMICA C2	002000																					
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000																					
POSIZIONE ECONOMICA B8	008000																					
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	007400																					
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	007300																					
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	006400																					
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	006300																					
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3 -	006402																					
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	006302																					
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	006404																					
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	006304																					
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	005000																					
POSIZIONE ECONOMICA B3	004000																					
POSIZIONE ECONOMICA B2	003000																					
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	003000																					
POSIZIONE ECONOMICA A6	006000																					
POSIZIONE ECONOMICA A5	005000																					
POSIZIONE ECONOMICA A4	004000																					
POSIZIONE ECONOMICA A3	003000																					
POSIZIONE ECONOMICA A2	005000																					
POSIZIONE ECONOMICA A1	001000																					
CONTRATTISTI (a)	000001																					
COLLABORATORE A.T.D. ART. 30 TUEL (b)	000006																					
TOTALE		9	3	7	1	1	2	3	2	3	1	4	3	2	4	1	2	1	1	1	2	2

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)
 (b) cfr. "Istruzioni generali e specifiche di comparto" e "glossario"

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2020

Tabella 8. Personale a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per classi di età al 31 dicembre

qualificazioni o economie aperte (se esistono quelle valorizzate nella IT)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI																		TOTALE					
		fino a 19 anni		tra 20 e 24		" 25 e 29		" 30 e 34		" 35 e 39		" 40 e 44		" 45 e 49		" 50 e 54		" 55 e 59		" 60 e 64		" 65 e 67		68 e altro	
		U	P	U	P	U	P	U	P	U	P	U	P	U	P	U	P	U	P	U	P	U	P	U	P
SEGRETARIO A	004002																								
SEGRETARIO B	004003																								
SEGRETARIO C	004005																								
SEGRETARIO GENERALE COIMA	004004																								
DIRETTORE GENERALE	004007																								
DIRIGENTE FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	004008																								
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	004009																								
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	004014																								
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TUEL	004015																								
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART.110 C.1 TUEL	004016																								
POSIZIONE ECONOMICA D7	007000																								
POSIZIONE ECONOMICA D4	007001																								
POSIZIONE ECONOMICA D5	007002																								
POSIZIONE ECONOMICA D4	007003																								
POSIZIONE ECONOMICA D7	007004																								
POSIZIONE ECONOMICA D5	007005																								
POSIZIONE ECONOMICA D1	007006																								
POSIZIONE ECONOMICA C5	007007																								
POSIZIONE ECONOMICA C9	007008																								
POSIZIONE ECONOMICA C4	007009																								
POSIZIONE ECONOMICA C7	007010																								
POSIZIONE ECONOMICA C2	007011																								
POSIZIONE ECONOMICA C1	007012																								
POSIZIONE ECONOMICA B8	008000																								
POSTI ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B7	008001																								
POSTI ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	008002																								
POSTI ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	008003																								
POSTI ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	008004																								
POSTI ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	008005																								
POSTI ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	008006																								
POSTI ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	008007																								
POSTI ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	008008																								
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	009000																								
POSIZIONE ECONOMICA B3	009001																								
POSIZIONE ECONOMICA B2	009002																								
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	009003																								
POSIZIONE ECONOMICA A6	008000																								
POSIZIONE ECONOMICA A5	008001																								
POSIZIONE ECONOMICA A4	008002																								
POSIZIONE ECONOMICA A3	008003																								
POSIZIONE ECONOMICA A2	008004																								
POSIZIONE ECONOMICA A1	008005																								
CONTRATTISTI (a)	000001																								
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL (b)	000002																								
TOTALE																									

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicata un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. tipo grafico, chimico, delle metelme e coniaz, partorata, ecc.)

(b) ex "Istruzioni generali applicative di comparto" e "tabularia"

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2020

TABELLA 9 - Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente distribuito per titolo di studio posseduto al 31 dicembre

Qualifica, eccetto quelle assoggettate al trattamento inquadramento quello previsto nella TI)	Cod.	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LIC. MEDIA SUPERIORE		LABORAE BREVE		LABORAE		SPECIALIZZAZIONE POST LABORAE/ DOTTORESSA DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LABORAE		TOTALE	
		Usciti	Decor.	Usciti	Decor.	Usciti	Decor.	Usciti	Decor.	Usciti	Decor.	Usciti	Decor.	Usciti	Decor.
SEGRETARIO A	00102														
SEGRETARIO B	00103														
SEGRETARIO C	00443														
SEGRETARIO GENERALE OCIAA	00104														
DIRETTORE GENERALE	00097														
DIRIGENTE FUORI D.O. ART. 110 O. 2 TUEL	00098														
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART. 110 O. 2 TUEL	00099														
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	00164														
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART. 110	00165														
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART. 110 O. 1 TUEL	00105														
POSIZIONE ECONOMICA D7	00700														
POSIZIONE ECONOMICA D5	00900														
POSIZIONE ECONOMICA D5	00500							1	1					1	1
POSIZIONE ECONOMICA D4	00400								1						1
POSIZIONE ECONOMICA D3	00500														1
POSIZIONE ECONOMICA D2	04000			3			2	1	2					4	4
POSIZIONE ECONOMICA D1	00100			1			2	2	1					1	3
POSIZIONE ECONOMICA C6	09700														
POSIZIONE ECONOMICA C5	04000														
POSIZIONE ECONOMICA C4	04900			1										1	1
POSIZIONE ECONOMICA C3	04300			2		4								2	6
POSIZIONE ECONOMICA C2	04200			1		3		2						4	5
POSIZIONE ECONOMICA C1	00100					4		4						7	6
POSIZIONE ECONOMICA B3	08100							1	2						
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	08700														
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	08700														
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	03400														
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	03401														
POSIZ. ECON. B3 PROFILO ACCESSO B3 -	03742			1										1	2
POSIZ. ECON. B3 PROFILO ACCESSO B1	03743														
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	03404														
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	03405			1										1	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	05500					1								1	
POSIZIONE ECONOMICA B3	03400			1										1	2
POSIZIONE ECONOMICA B2	03200													1	3
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	05400			1										1	1
POSIZIONE ECONOMICA A6	04600														
POSIZIONE ECONOMICA A5	04500														
POSIZIONE ECONOMICA A4	02300														
POSIZIONE ECONOMICA A3	02700														
POSIZIONE ECONOMICA A2	02500														
POSIZIONE ECONOMICA A1	04100														
CONTRATTISTI (a)	00061														
COLLABORATORE A.T.D. ART. 46 TUEL (b)	00094														
TOTALE		5	4	11	19		4	3	4					25	30

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. tipo aerofico, clinico, idro, metalmeccanico, portuale, ecc.)
 (b) cfr. "Istruzioni generali al rapporto di competenza" e "di dettaglio"

Seconda parte : 2. Le attività e le azioni consolidate

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente e già evidenziati nei piani triennali precedenti:

- a. composizione delle Commissioni di concorso conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di equilibrio di genere e osservanza del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento;
- b. presenza di entrambi i sessi nei ruoli di vertice e decisionali. Si evidenzia che gli incarichi di Posizioni Organizzativa, attualmente presenti nell'Ente, sono attribuiti a n. 2 funzionari di sesso maschile e a n. 4 di sesso femminile;
- c. promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione di tutti i dipendenti, ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale. A tal proposito si evidenzia che l'Ente aderisce, da diversi anni, ad un programma specifico di formazione organizzato nell' ambito di diversi Enti Locali, che coinvolge ampiamente le attività di tutti i Settori, che siano a contenuto specifico o generale, consentendo una partecipazione allargata a tutti i dipendenti interessati a prescindere dal numero degli stessi, anche in modalità webinar.
- d. particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o in particolari condizioni psicofisiche, favorendo l'applicazione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione alla flessibilità oraria;

Terza parte : 3. Le azioni positive

Obiettivi triennio 2022/2024

Obiettivo 1- Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere.

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
<i>1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili</i>	<i>A. Promozione e sostegno di progetti di investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione delle donne a corsi formativi interni ed esterni.</i> <i>B. Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino, attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.</i>	<i>A. Iscrizione ai corsi di formazione.</i> <i>B. Iscrizione a corsi di aggiornamento e sostegno del reinserimento lavorativo attraverso la valorizzazione delle professionalità presenti nel servizio di provenienza.</i>

Obiettivo 2 - Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
<p><i>1. Migliorare l'efficienza organizzativa.</i></p>	<p>A. <i>ricorso all'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.</i></p>	<p>A. Conferma dell'accoglimento delle richieste di part-time, compatibilmente con le esigenze di servizio, anche oltre il limite del 25% per ciascuna categoria, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari. Al fine di garantire la concessione del part-time a dipendenti interessati da situazioni familiari tali da richiedere una assidua assistenza da parte del lavoratore stesso, l'Ente intende prevedere, anche nella prossima contrattazione decentrata, ai sensi dell'art 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21.05.2018, di mantenere l'incremento di un ulteriore 10% del contingente previsto dal comma 2 del sopra citato articolo, secondo i criteri che saranno riportati nel nuovo CCDI 2022/2024. L'azione si sostanzia in un'analisi, con il dipendente, della forma di flessibilità più confacente alle esigenze emerse, sempre nel rispetto delle esigenze di servizio e dei criteri stabiliti nel citato CCDI.</p>
<p><i>2. Consolidare gli istituti esistenti per la conciliazione casa/lavoro.</i></p>	<p>A. <i>Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori</i></p>	<p>A1. Come previsto dai Contratti Nazionali, viene confermata la Banca delle Ore, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, con un conto individuale per ciascun lavoratore.</p> <p>A2. Viene confermata la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con le organizzazioni sindacali .</p>

		<p>A3. Si prevede, inoltre, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente e sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, la concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno, fatta salva la possibilità dello stesso di ripresentare la domanda qualora permanessero le condizioni sopra delineate.</p> <p>A4. Viene attuato il ricorso ai congedi parentali da parte dei padri e delle madri, applicando gli istituti previsti dalla normativa ivi compresi quelli legati a particolari e contingenti situazioni quale il fenomeno epidemiologico COVID 19, che ha interessato l'anno 2021 e tutt'ora in essere.</p> <p>A5. Viene attuato l'utilizzo del lavoro agile, il cui impiego, nella PA, è stato notevolmente esteso durante il periodo di emergenza da Covid 19, con modalità semplificate. Nel triennio di riferimento, nel rispetto delle normative nazionali in continua evoluzione, si stanno disciplinando le modalità ordinarie di svolgimento del lavoro agile, quale strumento atto a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, a favorire la crescita della produttività del dipendente Lavoratore.</p> <p>Nello specifico, per effetto del Decreto Ministeriale 8.10.2021, sono già stati predisposti i modelli di accordo di lavoro individuale che devono disciplinare le nuove modalità di svolgimento dello smart working dettagliando periodo di riferimento, fasce di reperibilità e obiettivi da raggiungere.</p>
--	--	--

Obiettivo 3 - Promozione della cultura di genere.

Sottobiattivi	Azioni	Strumenti attuativi
1. Migliorare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.	<p>A. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG.</p> <p>B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</p>	A. e B. pubblicazione nell'apposito spazio ricavato sul sito internet comunale.

Obiettivo 4 - Rafforzamento del ruolo e delle attività del CPO/CUG.

Sottobiattivi	Azioni	Strumenti attuativi
1. Dotarsi degli strumenti normativi	A. Adottare il "Regolamento per le Pari Opportunità" e il "Regolamento contro il Mobbing"	A. Verifica dei contenuti ed adozione dei regolamenti proposti dal CUG.
2. Favorire le relazioni sul territorio	A. Promuovere l'attività di relazione del CUG nei confronti delle realtà locali (associazioni, ASL, Provincia) al fine di programmare azioni congiunte per la promozione di iniziative sul tema delle pari opportunità.	A. Organizzazione di iniziative, in collaborazione con le associazioni del territorio, da parte degli uffici che hanno maggiori relazioni con le stesse, quali la biblioteca, l'ufficio cultura e/o servizi sociali.

Certificato di Pubblicazione

Io sottoscritto Segretario Comunale certifico che copia della deliberazione di Giunta Comunale n. **13** del **07/02/2022** viene pubblicata all'Albo Pretorio online di questo Comune il **16/02/2022**, ove rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi, dal 16/02/2022 al 03/03/2022, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Dalla Residenza Municipale, addì 16/02/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
ZAMMARANO NORBERTO

Ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 la Deliberazione n° 13 del 07/02/2022 è esecutiva dal 07/02/2022, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile.
