



Città di Varedo

Deliberazione di Giunta Comunale

N.	26
Data	01/03/2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021/2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE DELLA SEDUTA SVOLTA IN VIDEOCONFERENZA CON LE MODALITA' DI CUI AL DECRETO DEL SINDACO N. 14 DEL 12/08/2020

L'anno duemilaventuno, il giorno uno, del mese di **Marzo**, con inizio alle ore **19:30**, si è riunita la Giunta Comunale in videoconferenza. Presso la Residenza Comunale sono presenti il Sindaco Filippo Vergani, gli Assessori Fabrizio Figini, Andrea Edoardo De Simone, Matteo Figini Cristina Rita Tau, e il Segretario Generale Dott. Norberto Zammarano. Eseguito l'appello ed accertata da parte del Segretario Generale, l'identità personale dei partecipanti mediante il sistema di videoconferenza e di persona, risultano presenti presso la Sede Comunale e collegati in videoconferenza:

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	Sì

risultano presenti n. 6 e assenti n. 0

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. 6 del 27.01.2020, con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022;

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 23.05.2007;

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 2021/2023, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

All'unanimità, per appello nominale

DELIBERA

di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, 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, per appello nominale

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 2021/2023

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° 28 del 01/03/2021

Data 01/03/2021

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 2021/2023

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° 28 del 01/03/2021

Data 01/03/2021

Il Resp. Settore Economico Finanziario
ruspi simona alessia

Certificato di Pubblicazione

Io sottoscritto Segretario Comunale certifico che copia della deliberazione di Giunta Comunale n. **26 del 01/03/2021** viene pubblicata all'Albo Pretorio online di questo Comune il **17/03/2021**, ove rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi, dal 17/03/2021 al 01/04/2021, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Dalla Residenza Municipale, addì 17/03/2021

IL SEGRETARIO GENERALE

ZAMMARANO NORBERTO

Ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 la Deliberazione n° 26 del 01/03/2021 è esecutiva dal 01/03/2021, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile.



Città di Varedo

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021/2023

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 e donne.

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 2021/2023 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 31.12.2020:

DIPENDENTI N. 63
DONNE N. 38 (60 %)
UOMINI N. 25 (40 %)

Indice delle tabelle allegate

Le tabelle allegate, forniscono una situazione di dettaglio e poiché sono tratte dal conto annuale 2019 (ultimo approvato) illustrano l'organizzazione del personale del Comune di Varedo al 31/12/2019.

Tabella 1

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

Nella tabella è indicato il numero di dipendenti in servizio al 31/12/2019 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 2019

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 31/12/2018 (*)		A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2019 (**)	
		Unità	Posse	Unità	Posse	Unità	Posse	Unità	Posse	Unità	Posse
SEGRETARIO A	020002										
SEGRETARIO B	020003										
SEGRETARIO C	020005										
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	020004										
DIRETTORE GENERALE	020007										
DIRIGENTE FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	020008										
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	020009										
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	020014										
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TUEL	020015										
POSIZIONE ECONOMICA D7	020000										
POSIZIONE ECONOMICA D6	020000										
POSIZIONE ECONOMICA D5	020000	1	1	1	1					1	1
POSIZIONE ECONOMICA D4	020000	1	1	1	1			1	1	1	1
POSIZIONE ECONOMICA D3	020000										
POSIZIONE ECONOMICA D2	040000	4	4	4	2			2	4	4	4
POSIZIONE ECONOMICA D1	020000	1	4	1	3			1	1	4	4
POSIZIONE ECONOMICA C8	020000										
POSIZIONE ECONOMICA C5	040000										
POSIZIONE ECONOMICA C4	040000	1	1	1	1				1	1	1
POSIZIONE ECONOMICA C3	040000	2	6	2	5			1	2	6	6
POSIZIONE ECONOMICA C2	040000	5	7	5	3		1	1	5	5	5
POSIZIONE ECONOMICA C1	020000	3	7	5	6			1	5	7	7
POSIZIONE ECONOMICA B8	020000										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	020000										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	020000										
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B3	020000		1					1		1	1
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B1	020000										
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3 -	020000	1	2	1				2	1	2	2
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	020000										
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	020000										
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	020000	1		1					1		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	020000	1						1	1		
POSIZIONE ECONOMICA B3	020000	2	2	2	2				2	2	2
POSIZIONE ECONOMICA B2	020000		5		3					3	3
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	020000	1	2	2	1		1		2	2	2
POSIZIONE ECONOMICA A6	040000										
POSIZIONE ECONOMICA A5	040000										
POSIZIONE ECONOMICA A4	020000										
POSIZIONE ECONOMICA A3	020000										
POSIZIONE ECONOMICA A2	020000										
POSIZIONE ECONOMICA A1	040000										
CONTRATTISTI (a)	000001										
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL (b)	000006										
TOTALE		24	43	26	27		2	1	10	27	39

(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 31/12/2018) 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 2019

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

Qualifica, profilo, economica e profilo (anno ordinamento quello valutato nella TS)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI																44 e oltre	TOTALE		
		tra 0 e 5 anni		tra 6 e 10 anni		tra 11 e 15 anni		tra 16 e 20 anni		tra 21 e 25 anni		tra 26 e 30 anni		tra 31 e 35 anni		tra 36 e 40 anni					tra 41 e 43 anni
		n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p		n	p	n
SEGRETARIO A	800902																				
SEGRETARIO B	800903																				
SEGRETARIO C	800905																				
SEGRETARIO GENERALE CCMA	800904																				
DIRETTORE GENERALE	800907																				
DIRIGENTE FUORI D.O. ART. 119 C.2 TUEL	800905																				
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART. 119 C.2 TUEL	800905																				
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	800904																				
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART. 119 C.1 TUEL	800905																				
ALTE SPECIALIZZ. IND. D.O. ART. 119 C.1 TUEL	800905																				
POSIZIONE ECONOMICA D7	807000																				
POSIZIONE ECONOMICA D6	805000																				
POSIZIONE ECONOMICA D5	805000																				
POSIZIONE ECONOMICA D4	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D3	805000																				
POSIZIONE ECONOMICA D2	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA C4	807000																				
POSIZIONE ECONOMICA C5	806000																				
POSIZIONE ECONOMICA C4	805000																				
POSIZIONE ECONOMICA C3	803000																				
POSIZIONE ECONOMICA C2	802000																				
POSIZIONE ECONOMICA C1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA B1	801000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	807000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	807000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D3	805000																				
POSIZIONE ECONOMICA D2	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA C4	807000																				
POSIZIONE ECONOMICA C3	803000																				
POSIZIONE ECONOMICA C2	802000																				
POSIZIONE ECONOMICA C1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA B1	801000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	807000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	807000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D3	805000																				
POSIZIONE ECONOMICA D2	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA C4	807000																				
POSIZIONE ECONOMICA C3	803000																				
POSIZIONE ECONOMICA C2	802000																				
POSIZIONE ECONOMICA C1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA B1	801000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	807000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	807000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D3	805000																				
POSIZIONE ECONOMICA D2	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA C4	807000																				
POSIZIONE ECONOMICA C3	803000																				
POSIZIONE ECONOMICA C2	802000																				
POSIZIONE ECONOMICA C1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA B1	801000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	807000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	807000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D3	805000																				
POSIZIONE ECONOMICA D2	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA C4	807000																				
POSIZIONE ECONOMICA C3	803000																				
POSIZIONE ECONOMICA C2	802000																				
POSIZIONE ECONOMICA C1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA B1	801000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	807000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	807000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D3	805000																				
POSIZIONE ECONOMICA D2	804000																				
POSIZIONE ECONOMICA D1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA C4	807000																				
POSIZIONE ECONOMICA C3	803000																				
POSIZIONE ECONOMICA C2	802000																				
POSIZIONE ECONOMICA C1	801000																				
POSIZIONE ECONOMICA B1	801000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	807000																				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	807000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																				
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	804000																				
POSIZ.																					

(a) persona a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo prioritario (ex: tipo ufficio, clinico, etc., ma anche tecnico, part-time, etc.).

(b) cfr. "Strutture generali e specifiche di comparto" e "giurisdizione".

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2019

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

qualifica, profilo, economico e profilo (anno valutato quello valutato nella TS)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI																								TOTALE
		tra 0 e 19 anni		tra 20 e 24 anni		tra 25 e 29 anni		tra 30 e 34 anni		tra 35 e 39 anni		tra 40 e 44 anni		tra 45 e 49 anni		tra 50 e 54 anni		tra 55 e 59 anni		tra 60 e 64 anni		tra 65 e 69 anni		60 e oltre		
		n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	n	p	
SEGRETARIO A	800902																									
SEGRETARIO B	800903																									
SEGRETARIO C	800904																									
SEGRETARIO GENERALE CCMA	800904																									
DIRETTORE GENERALE	800907																									
DIRIGENTE FUORI D.O. ART. 119 C.2 TUEL	800905																									
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART. 119 C.2 TUEL	800905																									
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	800904																									
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART. 119 C.1 TUEL	800905																									
ALTE SPECIALIZZ. IND. D.O. ART. 119 C.1 TUEL	800905																									
POSIZIONE ECONOMICA D7	807000																									
POSIZIONE ECONOMICA D4	805000																									
POSIZIONE ECONOMICA D5	805000																									
POSIZIONE ECONOMICA D4	804000																									
POSIZIONE ECONOMICA D3	804000																									
POSIZIONE ECONOMICA D2	804000																									
POSIZIONE ECONOMICA D1	803000																									
POSIZIONE ECONOMICA C4	807000																									
POSIZIONE ECONOMICA C5	806000																									
POSIZIONE ECONOMICA C4	805000																									
POSIZIONE ECONOMICA C3	803000																									
POSIZIONE ECONOMICA C2	802000																									
POSIZIONE ECONOMICA C1	801000																									
POSIZIONE ECONOMICA B1	801000																									
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	807000																									
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	807000																									
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																									
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																									
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	804000																									
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	804000																									
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	804000																									
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	804000																									
POSIZIONE ECONOMICA D3	805000																									
POSIZIONE ECONOMICA B3	803000																									
POSIZIONE ECONOMICA B2	802000																									
POSIZIONE ECONOMICA D1 ACCESSO B1	801000																									
POSIZIONE ECONOMICA A4	806000																									
POSIZIONE ECONOMICA A5	805000																									
POSIZIONE ECONOMICA A4	802000																									
POSIZIONE ECONOMICA A3	802000																									
POSIZIONE ECONOMICA A2	802000																									
POSIZIONE ECONOMICA A1	801000																									
CONTRATTISTI (c)	800001																									
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL (1)	800006																									
TOTALE		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

(a) persona a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo prioritario (ex: tipo ufficio, clinico, etc., ma anche tecnico, part-time, etc.).

(b) cfr. "Strutture generali e specifiche di comparto" e "giurisdizione".

REGIONI ED AUTONOMIE L

TABELLA 9 - Personale dipendente a tempo indeterminato al 31 dicembre

qualificaz. e profilo non evidenziato quello valorizzato nelle TS)	Cod.	LABORE PREVE		LABORE		SPECIALIZZAZIONE POST LABORE/ DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LABORE		TOTALE	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
POSIZIONE ECONOMICA C6	057000										
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000										
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000									1	4
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000									2	6
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000									5	5
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000			1	2					5	7
POSIZIONE ECONOMICA B8	088000										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	087000										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	087000										
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B3	039490										
POSIZ. ECON. B6 PROFILO ACCESSO B1	039491										
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B3	037492									1	2
POSIZ. ECON. B5 PROFILO ACCESSO B1	037493										
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B3	036494										
POSIZ. ECON. B4 PROFILO ACCESSO B1	036495									1	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000									1	
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000									2	25
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000										19
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000									2	26
POSIZIONE ECONOMICA A6	066000										
POSIZIONE ECONOMICA A5	065000										
POSIZIONE ECONOMICA A4	026000										
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000										
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000										
POSIZIONE ECONOMICA A1	061000										
CONTRATTISTI (a)	000061										
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096										
TOTALE				4	3	10				27	39

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto economico, part-time, ecc.)

(b) cfr. "istruzioni generali e specifiche di campo" e "classifica"

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 2021/2023

Obiettivo 1- Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere.

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili	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. 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.	A. Iscrizione ai corsi di formazione. B. Iscrizione a corsi di aggiornamento e sostegno del reinserimento lavorativo attraverso la valorizzazione delle professionalità presenti nel servizio di provenienza.

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

<i>Sottobiettivi</i>	<i>Azioni</i>	<i>Strumenti attuativi</i>
1. <i>Migliorare l'efficienza organizzativa.</i>	A. <i>ricorso all'utilizzo del part-time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.</i>	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 riconosce, ai sensi dell'art 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21.05.2018, di elevare fino ad un ulteriore 10% il contingente previsto dal comma 2 del sopra citato articolo, secondo i criteri riportati nel nuovo CCDI 2019/2021. L'azione si sostanzia in un'analisi, con il dipendente, della forma di flessibilità più confacente alle esigenze emerse di non compatibilità con i tempi di lavoro, sempre nel rispetto delle esigenze di servizio e dei criteri stabiliti nel citato CCDI.
2. <i>Consolidare gli istituti esistenti per la conciliazione casa/lavoro.</i>	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>	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. A2. Viene confermata ed ampliata la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con le organizzazioni sindacali.

		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 e 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. 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 2020 e tutt'ora in essere. 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, verranno disciplinate 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.
--	--	---

Obiettivo 3 - Promozione della cultura di genere.

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

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

<i>Sottobiettivi</i>	<i>Azioni</i>	<i>Strumenti attuativi</i>
<i>1. Dotarsi degli strumenti normativi</i>	<i>A. Adottare il "Regolamento per le Pari Opportunità" e il "Regolamento contro il Mobbing"</i>	A. Verifica dei contenuti ed adozione dei regolamenti proposti dal CUG.
<i>2. Favorire le relazioni sul territorio</i>	<i>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.</i>	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.