

#### 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

isultano 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 uomodonna 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 genère;
- 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

II Sindaco

(\*) DOTT. NORBERTO ZAMMARANO

(\*) FILIPPO VERGANI



#### 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



#### 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

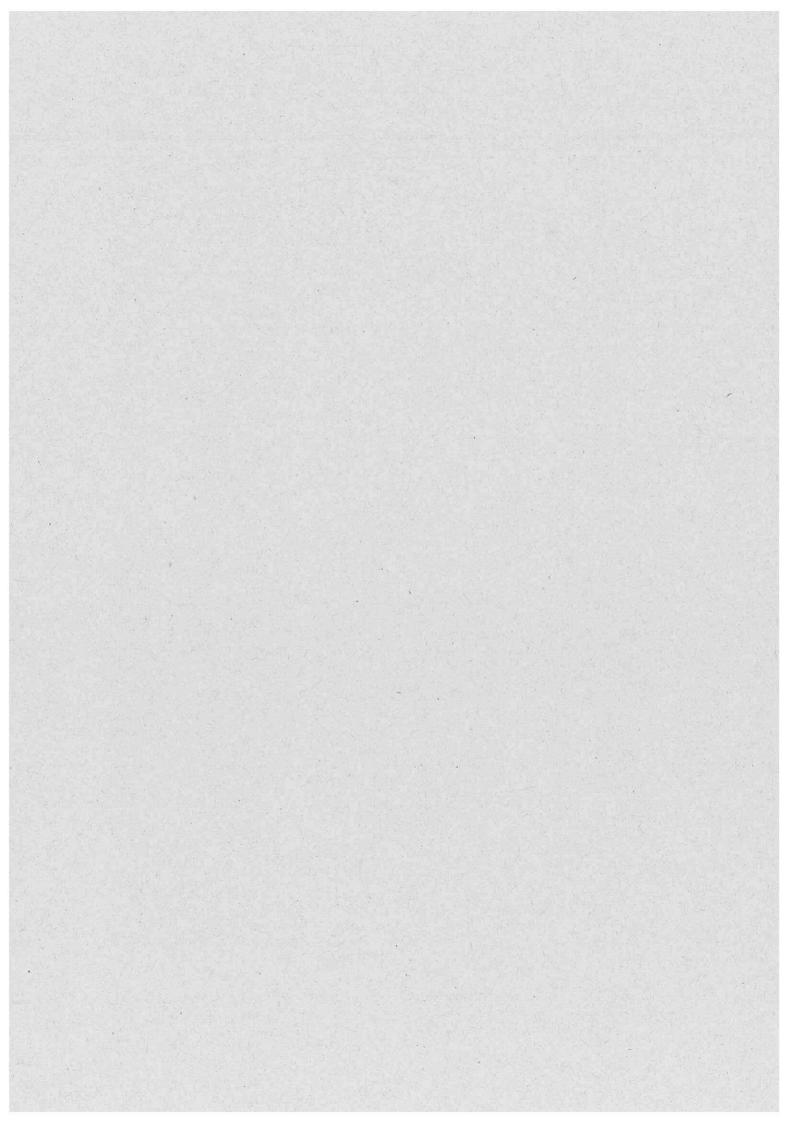
#### Certificato di Pubblicazione

lo 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.





## 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), nonchè 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 a capattativa professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini a danno.

#### 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

I situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, offre il seguente quadro al 31.12.2020:

DIPEDENTI 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

				100	NUM	ERO DI	DIPEND	DENTI	3.7		
qualifica / posiz.economica/profilo	Cod	31/12/2			o pieno	fino	rt-time al 50%	oltre	rt-time il 50%	Totale dip 31/12/2	019 (***)
		Beatst	Peur	Uvnisi	Descr	Besiei	Desse	Unafei	Pener	Unniel	Duter
SEGRETARIO A	aDone										
SEGRETARIO B	000003										
SEGRETARIOC	000485	RIMMON				Villa				Table 11/2	
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	000104	200						N. Carrier			
DIRETTORE GENERALE	acroase					11.74.2	2. 19.00				17.16.1
DIRIGENTE FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	000033	N. Line Co.								5 NON 21	
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O.ART.110 C.2 TU	000005									1 / A T-1	
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	000164				and the same			4			(C) 1000 X
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART	apaiss			100			110,010,00				
ALTE SPECIALIZZ, IN D.O. ART.110 C.1 TUEL	across:		To Charles					best the	1000	2-3-1	
POSIZIONE ECONOMICA D7	acroan		100	1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1, 1				H. HALL		SEA TOTAL	DIS INK
POSIZIONE ECONOMICA D6	033000	167						30,000		ELEV	Frank C
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000	1	1	1	DATE IN	1	RESON BUSINESS			100	
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000	1	1	1			S. W. Line	HONES IN I	IIII S A LO S	1	
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000		Transcriber		5,000,000			BIS MAY Y			
POSIZIONE ECONOMICA D2	043000	4	4	4	2 5 V	2		7.500012	2	4	
POSIZIONE ECONOMICA DI	acrana	1	4			3			1		
POSIZIONE ECONOMICA C6	097000	ok weig		14.75				100		Carle Prot	
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000			Later 1	19	To The Service				STEEN STEEN	
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000	1	1	4		1			AND THE	The state of	
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000	- 2	6	2		5			THE REAL PROPERTY.	2	
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	5	7	5		3			1	5	THE TWO
POSIZIONE ECONOMICA C1	ocxoo	3	7	5		6			1	5	
POSIZIONE ECONOMICA B8	053000	أعلم رحالة	Con many					L. SAT	( CT = 137/1	for the same	
POSIZ ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	OBTAGO		1 × 1 × 1		Park the y	On the state of			HICKORY HILL		
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	087000			150				J. 112 1/2			
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	0.284.90	Marcus Mil	1	0	Day to the	7			TO VALUE 1		1,000
POSIZ.ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491	Ster Up	La calcare		TO A Year			200	1 - 3 - 3 - 3 - 3 - 3	VILLE CONTRACTOR	The same of
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3 -	037492		2	1	148 10.	TRAVOL 3LA		2-1	2	ETC. IEE	
POSIZ.ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493		Maria III self	CELL VALUE II			L. Com Pict				A THE DU
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494	7 58 7 6			1 . n.h			100	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	383	THE PARTY OF
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036435	SA VIOLET	De XXXX	1	W			THE THE PARTY		No.	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	De Zeit Ein	100			Carrier W. C.	COLUMN TO		1	ive i seven	
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	2	2	2		2				2	
POSIZIONE ECONOMICA B2	0.22000		5		THE PARTY OF THE	3		KC I JU/			
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO BI	054000	ate men	2	2		1		The Marin		2	10.15
POSIZIONE ECONOMICA A6	046000	and the same	15.4			THE PERSON			Tractor to the		
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000	0.00	BUILD DO		S. Jane	1000000	The state of				X 10.0
POSIZIONE ECONOMICA A4	020000	Takar					15	655 16 STREET			- 100
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000	Table of the		E (+ 41)	1000	The same of the same of		- T			
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000	Charged III				V S pries	100	and the same		100000000000000000000000000000000000000	
POSIZIONE ECONOMICA A1	QAJOO0	E 631 E	T. A. T. T.					Carlos Parks	1	-	
CONTRATTISTI(a)	000061	S AT A S			100	100					
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000036								300	WITTER D	
TOTALE	.,,,,,,	24	43	26	2		2		1 10	27	L_1974
TOTALE		24	43	26	1 2				11 10	27	- D. L. 171

<sup>(</sup>a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es.:tipografico.chimico,edile,metalmeccanico.portierato, ecc.)
(b) ofr," istruzioni generali e specifiche di comparto" e "giossario"

["] 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 L'OCALI - anno 2019

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

					000	10000						-		_			NUMERO DI DIPENDENTI  Tre 9 a 5 mai   tre 5 a 10 mai   tre 11 a 15 mai   tre 16 a 20 mai   tre 21 a 25 mai   tre 21 a 35 mai   tre 34 a 40 mai   tre 41 a 43 mai   44 a altra   10TALE												
ContificatParix.+commicatProfile	Cod.	tre 0 a 5 enai		tra 6 a 10 mai		tra 11 a 15 cani		tra 16 .	20 anni	tro 21 o	25 essi	tra 26 a	30 anni	tra 31 a	)5 anni	tre 34 .	40 enni	tra 41 .	43 coai	44.	nitre	701	TALE						
una ovidenziato quello valurizzato nella II	)	1		u		H .					•	и		-															
SEGRETARIOA	501000	10.0010	. 8 9					J0153							250		100 100						3.9						
EGRETARIOB	600193	10					10/200			-C/2019			-				CONTRACT OF												
SEGRETARIO C	4D4415	190000			1000		112 11		1000	O'COLD								11/11			1.0	-							
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	6C0104	100.0		PER 1.10		1800		0.00	100				10000		2500														
DIRETTORE GEHERALE	9D4097	1044.3		A CO	0.00		hosein				ALC: N										100		1000						
RIGENTE FUORID.O. ART. 110 C.2 TUEL	0D0011					111111111111111111111111111111111111111	200	1000				-			12.00								100						
LTE SPECIALIZZ. FUORID.O. ART. 110 C. Z TUEL	9D0095			1. 70		1920	The state of	JONE ST	0000	100	SULTE	7250.00			1		G516			120	133.6								
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	<b>000164</b>			O VA						10000		Part (m)			0.11	175		1111			540,40	1000	600						
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART. 110 C. ITUEL	9D4165	4		100	TO COM	4	J. Log				(In the				1000	1/20	10					4-15-							
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART. 110 C. 1TUEL	4D4895						1/CETTE			2010)	100	10000	ACCOUNT	100	15.74	073						POST OF							
POSIZIONE ECONOMICA D?	4D7999	VESUS	11				L.J.E.		CATALLY.		TAO TO	Total III	ATTENDED	1000	10000	111 77				- 4	- 6		TO J						
POSIZIONE ECONOMICA D4	091000				100		PERMIT.		200		3.0	12.70		111211		OVY4 m			100		NAME OF		100						
POSIZIONE ECONOMICA DS	<b>005000</b>	04111001			LO WE	JUSTIN	9	the same		0/4.00					2,000						THE N		4						
POSIZIONE ECONOMICA D4	8D4889	0.000		tiero.			District (						9		1	9	457	100			100	1							
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000				E LIE	ENGL			To good	ESUES!	(6)(23)	in the			7,000		10054		1000	AS TO	CONTO	351000	TOW						
POSIZIONE ECONOMICA DZ	041000	SAS-J.					Bulled		2	1				liphoday.					100	D/M	lish I		•						
OSIZIONE ECONOMICA D1	6D1000	-Year	2					02		3560	-100	1		(11/29)		10/07/01/01				100	1300	70000	1						
OSIZIONE ECONOMICA CL	097800	SSE(1)					Jednie		( DI	100	25				8 11 12		11/11/16												
OSIZIONE ECONOMICA CS	046000	10000				100	0.00		20,000			12.10			1000	Delta.					1 23	NO HO							
OSIZIONE ECONOMICA C4	045000	COLUM	-		19.19	0.50	1			SECTION 1	Quality.	1				10.55 U	DELL'E		100	1 100	11.11		1						
OSIZIONE ECONOMICA 03	042000	Time to			0.00		10000		1				filmon.	100	1 2						1000								
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000							100			200		leady.	2							Million of	1							
POSIZIONE ECONOMICA C1	9C1900	-							2000	1500				100000	500 N	100000	1015	100.00		en i	Usuata	The US	5						
OSIZIONE ECONOMICA B4	4B1444				100000					1000			10.00		0.89	No.					100000		100						
POSIZ. ECOH. B7 - PROFILO ACCESSO B3	997A04							J. V.			News .				1201	153.00			Luzai			J.B.							
POSIZ, ECON, BT - PROFILO ACCESSO B1	887600								(SEE				1	150	BADE	DO NO.	Land B		50000	<b>Latinet</b>	TO THE		0.000						
POSIZ.COM.B4.PROFILIACCESSOB3	931499	1000	4.000	2000	2.1				1000				100		10010	Lesion C			J. 100	loc	and of	1000							
POSIZ.COON, B4 PROFILIACCESSO B1	031491		22 7 2		1		24.		11.500						(41.41			100		W. C.		12.00							
POSIZ COM BS PROFILIACCESSOB3-	637492					100000			,								-		100		12 23		9						
POSIZ ECON, BS PROFILIACCESSO B1	037493								-			1000	1000		100		==10				Value of								
POSIZ.CON.B4PROFILI ACCESSOR)	036494												11.00		Ubdate					L. n.:		10000							
POSIZECON B4PROFILIACCESSOB1	036495												100	1000	Total State					11000									
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	955400			-		-			100									1					1						
POSIZIONE ECONOMICA B3	834000														1411330			1800			1000		,						
POSIZIONE ECONOMICA B2	932000		11111		-	-					100		1 ,																
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	932900 954000			-		-		1			-				0.010		and the same of			9310	100		,						
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO BI	954999																						1						
	9A5444					1		_						1	1														
OSIZIONE ECONOMICA AS	-								-	-													1						
OSIZIONE ECONOMICA A4	021000				-	-		-	-														1						
OSIZIONE ECONOMICA A3	027000			-	1000	-	1	-	-	-	- 10				1	-	100	1					1						
POSIZIONE ECONOMICA AZ	025000			-	_			_				-	-	-	-	-	-		-	7-1-			+						
POSIZIONE ECONOMICA A1	8A1000	100				-					-550		100	-	-	_	-					_	-						
CONTRATTISTI(4)	120000		_	_		-		-						-	+		-	-			1	_	+-						
OLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000016						1								1			_			1		_						

(e) personale a temps induterminats of quals visus applicats un contratt di lovers di tips privatiries (or tipografics, chimics, offic, metalmes conics, partierats, ecc.)
(b) of r-"intrusioni generali especifiche di comparta" e "qlascoris"

#### REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2019

abella 8 -Personale a tempo indeterminato e personale dir gente distribuko per classi di età al 31 dicembre

		TOTAL .			100							UNKR					Himmer	A PARTY	y 100			- Halle			1000
qualificatparia, o canamic adpositio	Cod.	Fian e 19 one	tre 20	e 24 euni	tro 25 a	29 saai	tra 30 a	34 one	tea 35 a	39 anni	174 40 a	44 ossi	tra 45 a	47 mai	tra 50 a	54 oani		59 cani	4re 60 a			67 enni			TOTAL
(rona evidenziato quello valorizzato nella T1)	1000		<u>.</u>	,	u	•	u	•	u			•		•		•					u		-	•	
SEGRETARIOA	501000	FIGURE ST		S. Light	Married St.				5005			- T			13/2		-		100		-			-	-
SEGRETARIOB	404193									100				10.13			-	100	_					_	-
SEGRETARIOC	6D#415	225							9		#	-	_	-			-79 -7		_	-				_	
SEGRETARIO GENERALE COMA	400194		The state of							7	1000			200			_	- 4		-	-		-	_	$\rightarrow$
DIRETTORE GEHERALE	510000				-715		5 16	1000		11997		2 3 3 3							200					-	_
DIRIGENTE FUORID.O. ART. 114 C.2 TUEL	0D0010				1.7	0.75	11/	20		Trail	1. 1.	11 5	2500			1					_				-
ALTE SPECIALIZZ. FUORID.O.ART. 110 C.Z TUEL	0D4015	3			1000	1000			200					100											_
DIRIGENTE A TEMPO RIDETERMINATO	109154			TO A ST	THE	to of				514530							1000	10 8 1		200					-
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART. 110 C. 1 TUEL	100165				(100)					10000	25.00	1000	100			100				_	_	-	_		$\rightarrow$
ALTE SPECIALIZZ. HD.O. ART. 110 C.1 TUEL	6D0115			T. C.	8	The late		10.50			AC III							- 1				3500			_
PÓSIZIONE ECONOMICA D7	<b>0D7000</b>						1.9	1 3 3		200		10 (0)		0 8											
POSIZIONE ECONOMICA D4	093000		2	1		150	16.00			11-12															
POSIZIONE ECONOPICA DS	9D5998			T Y	LOCAL PROPERTY.	200	20,0			Firm	431				- X			- 3		100				200	- 1
POSIZIONE ECONOMICAD4	9D4999				6 - 2		11-11-11					100		57 19						-		196			1
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000	G001				10		100		400		10			67	07				8.7					
POSIZIONE ECONOMICA DZ	041000	ALC: NO			100		1000	Di se					1227			- 2	23307						1		4
POSIZIONE ECONOMICA DI	0D1000					-		0.00				- 1	1000	1000		11	g to			1			12.6.15		- 1
POSIZIONE ECONOMICA CS	017000	T-31				1	10000		-			destab	-55	1955	25			WITE S		1			200		
POSIZIONE ECONOMICA CS	046000			rich th	Description of	igimi	Target Sil						100	147-30							300	20100	2110		
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000		0.000	2.0		14000	DATE	1000									1	4		6833			1000		
POSIZIONE ECONOMICA C3	643000	design of the	1000		1000000	E. F. S.		10000		Special Control				N Out	1		100			1570	124				2
POSIZIONE ECONOMICA CZ	042000	(Old Lan	1.00	The same		OLIVE !	DE LO	NEW YORK		100016	1720			- 3	1	. 35 %			CO B				10 1	100	5
POSIZIONE ECONOMICA C1	0C1000						7	0				- 1			BUVE		9150	- N	10000		1000				5
POSIZIONE ECONOMICA BE	081000	Gibbs Section				SAL				14	1000		1770	THE STREET						10 14	1000			0.040	
POSIZ ECOIL BT-PROFILO ACCESSOB3	087500				1200	3 7 1		100	lane.					1000		1,00	J. Carlo	FILL	J. U.			1111		2	1.03
POSIZ ECON BT-PROFILO ACCESSOBI	667000	Q 1/4				3211-0	100					100		Jetos			966		9/6-						
POSIZ.ECON. B4 PROFILI ACCESSOR)	032490	Bart Sta		8,15	700	13.77		1	200			US BE							-					900	
POSIZ ECON. B4 PROFILI ACCESSOR1	631491			234				7					200	0.00					ATTE	120	126.75		1	100	
POSIZ ECON. BS PROFILI ACCESSO B3 -	937492					200.00	150	10.00	THE REAL PROPERTY.	N. Hall	1000	100	1000			1,4			(25/00)		(SIN)				
POSIZ ECON. BSPROFILI ACCESSO B1	037493			1000		1000					2	101211		A Section	100	1		14.00		1	1		153	100	Thin is
POSIZ ECON. B4PROFILI ACCESSO B3	036494				100	1										1000	-1.42	0.00		i na			in si	7047	
POSIZ ECON. B4PROFILI ACCESSO B1	021495			SAC		100		1000			THE R	9 50			TO WHE	12776	17077			5 3 5	1000		Park		10.
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000								1	Visit		100		74.77		NX.					1000				-
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000			-		2001					0.00			11.010	11111										2
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000		1			100						Marie D		100							0.0	1 18 NJ		0.00	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000														1 .		SALES.					1000			,
POSIZIONE ECONOMICA A4	901000		-													100									
	_		-																						
POSIZIONE ECONOMICA AS	9A5000		1	-								4	1			1		1					1		
POSIZIONEECONOMICA A-4	021000	-	1	-				-			-					-		-							
POSIZIONE ECONOMICA A2	627666	-	-	-	_		-			-				-	1					1	2100				
POSIZIONE ECONOMICA AZ	025000		1	-	_	-	-	-	-	-				-	1			+-		1	1	+			
POSIZIONE ECONOMICA A1	8A1000		-	-		-			-	-		-	-	+	-	-	-	1	-	+		+	-		
CONTRATTISTI(4)	000061		-	1	-		_	100	_		-	-	-	-	-		-	+	-	+	-	-	-		
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000016					_			_					1										_	

(a)paramento enternante san, elle sentine, enternante propier est propier est de arramento de est enternante de est enternante de est enternante de est enternante de est est enternante enternate enternate ente

6

#### REGIONI ED AUTONOMIE L

TABELLA 9 - Personale dipendente a tempo indeterminato al 31 dicembre

qualificadpuriz.ocmannicadponfila Cud.		LANKES PREVE		Les	Dunne	SPECIALIZZAZIONE POST LAMBEAS POTTORATO DE RICERCA Ummini Dunno		ALVES POST L Usmini	VITOLI BERZA Dunno	Vernini	Danne
POSIZIONE ECONOMICA CA	097000			ESSENTE.					E. V.		
POSIZIONE ECONOMICA CS	046000					1					TIME AND
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000	Q. 1			3/21/05						
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000			ALC: NO						2	
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	N THE RES	Physical Strains							5	Maria Ra
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000				2.2	2				5	
POSIZIONE ECONOMICA B4	0B\$000			10.4			IN SOUND AND				
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0B7A00	2,834 15		15 30 150						RESIDENCE.	
POSIZ. ECON. B7-PROFILO ACCESSO B1	0B7000	and on the			Francisco Contract					70.4	30-16
POSIZ.ECON. B6 PROFILIACCESSO B3	039490				S. TY						
POSIZ.ECON. B& PROFILIACCESSO B1	038491			A 100 TO	21.0				e ready	11070 QJ	
POSIZ.ECON.BSPROFILIACCESSOB3-	037492		K-2	[12 1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1			CAST AND DES				- 0
POSIZ.ECON. BSPROFILIACCESSO B1	037493				112/12/						TO W
POSIZ.ECON. B4PROFILIACCESSO B3	036494	La Calling			-10		37				
POSIZ.ECON. B4PROFILI ACCESSO B1	036495			1000.2		of Operation and				1	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000										
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000									5	
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000								TA HOLD		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000	CONTRACTOR OF								2	11817
POSIZIONE ECONOMICA AS	0A6600				MIN NEW			N N N N N			THE RESERVE
POSIZIONE ECONOMICA AS	0A5000		0.77				manusian				
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000		-V	1 4						F 12 CO	
POSIZIONE ECONOMICA A3	027900	5 6 EU F						1000	1000	STATE STATES	1
POSIZIONE ECONOMICA AZ	025000									The second	1.09.5
POSIZIONE ECONOMICA A1	0A1000		STATE AND						and intention	114.90	
CONTRATTISTI(4)	000061						1 3 Your St	Harry	OF STATE	100	
COLLABORATORE A T.D. ART. 90 TUEL (b)	000096			REAL ISS					( V )	0 20 00	W. VI
TOTALE		San Aldrig		3		10		SI ENT TO THE	Jess en d	27	

(a) porzunalo a tompa indotorminatu al qualo viono applicatu un cuntr-ccanicu,partioratu, occ.)

(b) cfr." irtruziuni qonorali espocificho di cumpertu" o "qlasseriu"

#### 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

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
l. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili	A. Promozione e sostegno di progetti A di investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso la partecipazione delle donne a corsi formativi interni ed esterni.	Iscrizione ai corsi di formazione.
	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.	Iscrizione a corsi di aggiornamento e sostegno del reinserimento lavorativo attraverso valorizzazione delle professionalità presenti nel servizio o provenienza.

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

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
1. Migliorare l'efficienza organizzativa.	A. ricorso all'utilizzo del part- time, come una delle forme di flessibilità da integrare nella organizzazione del lavoro.	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. Consolidare gli istituti esistenti per la conciliazione casa/lavoro.	A. Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenzedell'organizzazione con quelle dei lavoratori	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 determini si un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, la concessione trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, per un tempo prestabilito (tempo determinato). indipendentemente 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 е 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, 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 modalità disciplinate le 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.

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

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

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
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.