



Città di Varedo

Deliberazione di Giunta Comunale

N.	6
Data	27/01/2020

Oggetto: PIANO TRIENNALE DELLE PARI OPPORTUNITA' 2020/2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemilaventi, il giorno ventisette, del mese di gennaio, con inizio alle ore 19:30, nella sala delle adunanze è convocata la Giunta Comunale e sono intervenuti i signori:

N°	Componenti	Funzione	Presente
1	VERGANI FILIPPO	Sindaco	S
2	FIGINI FABRIZIO	Vice Sindaco	S
3	DE SIMONE ANDREA	Assessore	S
4	FIGINI MATTEO	Assessore	S
5	TAU CRISTINA RITA	Assessore	S
6	CALDAN LAURA	Assessore	S

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, 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. 19 del 18.02.2019, con la quale veniva approvato il Piano Triennale delle Pari Opportunità 2019/2021;

Dato atto che il Piano delle Pari Opportunità 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 Pari Opportunità, 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 Triennale delle Pari Opportunità 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. Provvedere alla nomina del CUG.

Vista la L. 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;

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 all'approvazione del Piano Triennale delle Pari Opportunità 2020-2022, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

All'unanimità

DELIBERA

di approvare il Piano Triennale delle Pari Opportunità 2020/2022, 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;
- Provvedere alla nomina del C.U.G..

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 PARI OPPORTUNITA' 2020/2022

*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 identificativo n° 269353 del 23/01/2020*

Data 23/01/2020

**IL RESPONSABILE 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 PARI OPPORTUNITA' 2020/2022

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 identificativo n° **269353** del **23/01/2020**

Data 23/01/2020

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario

Ruspi Simona Alessia

Certificato di Pubblicazione

Io sottoscritto Segretario Comunale certifico che copia della deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 27/01/2020 viene pubblicata all'Albo Pretorio online di questo Comune il 03.02.2020, ove rimarrà pubblicata per 15 giorni consecutivi, dal 03.02.2020 al 18.02.2020, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Dalla Residenza Municipale, addì 03.02.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. NORBERTO ZAMMARANO

Ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000 la Deliberazione n. 6 del 27/01/2020 è esecutiva dal 27/01/2020, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile.



Città di Varedo

**PIANO TRIENNALE
delle
PARI
OPPORTUNITA'
2020 / 2022**

Premessa

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate 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, sia diretta sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

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”, nonché 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, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne 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 tale normativa, 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.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Pari Opportunità, 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 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.

Il Piano è diviso in due parti:

1. Nella prima parte vengono forniti gli elementi utili per una analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare: in particolare, vengono dapprima 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. Nella seconda parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Varedo intende aggiungere nel triennio 2020/2022 attraverso la realizzazione delle azioni positive, e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

I dipendenti del Comune: caratteristiche sociografiche e lavorative

Indice delle tabelle allegate

Le tabelle allegate sono tratte dal conto annuale 2018 (ultimo approvato) e illustrano l'organizzazione del personale del Comune di Varedo al 31/12/2018.

Tabella 1

“Personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio”

Nella tabella è indicato il numero di dipendenti in servizio al 31/12/2018 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 2018

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 31/12/2017 (*)		A tempo pieno		In part-time fino al 50%		In part-time oltre il 50%		Totale dipendenti al 31/12/2018 (**)	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
SEGREARIO A	000102										
SEGREARIO B	000103	1									
SEGREARIO C	000105										
SEGREARIO GENERALE CCIAA	000104										
DIRITTORE GENERALE	000097										
DIRIGENTE FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	000098										
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART.110 C.2 TUEL	000095										
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	000104										
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 TUEL	000105										
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART.110 C.1 TUEL	000095		1								
POSIZIONE ECONOMICA D7	007000										
POSIZIONE ECONOMICA D6	009000										
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000	1	1	1	1				1	1	
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000	1	1	1	1			1	1	1	
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000										
POSIZIONE ECONOMICA D2	049000	4	4	4	2			2	4	4	
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000	1	3	1	3			1	1	4	
POSIZIONE ECONOMICA D8	097000										
POSIZIONE ECONOMICA D5	046000										
POSIZIONE ECONOMICA C4	043000	1	2	1	1				1	1	
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000	2	6	2	5			1	3	6	
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000	5	6	5	4	1		2	5	7	
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000	5	7	3	6			1	3	7	
POSIZIONE ECONOMICA B8	058000										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	037A00										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	037000										
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	036A00		1					1		1	
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	036A01										
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037A02	1	2	1				2	1	2	
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037A03										
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036A04										
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036A05	1		1					1		
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	055000	1						1		1	
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	3	2	2	2				2	2	
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000		5		5					5	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	054000	1	2	1	1			1		1	2
POSIZIONE ECONOMICA A6	040000										
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000										
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000										
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000										
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000										
POSIZIONE ECONOMICA A1	041000										
CONTRATTISTI (a)	000061										
COLLABORATORE A.T.D. ART. 60 TUEL (b)	000096										
TOTALE		25	45	23	30			2	1	11	43

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)

(b) di "istruzioni generali e specifiche di comparto" e "glossario"

(*) inserire i dati comunicati nella tab.1 (colonna presenti al 31/12/2017) 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 2018

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

Qualifica/Posiz. economica/Profilo (sono evidenziate quelle valorizzate nella T1)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI												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		44 e oltre		
		U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
SEGRETARIO A	000102																					
SEGRETARIO B	000103																					
SEGRETARIO C	000485																					
SEGRETARIO GENERALE COAA	000104																					
DIRETTORE GENERALE	000097																					
DIR.GENTE FUORI D.O. ART. 110 C.2 TUEL	000098																					
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART. 110 C.2 TUEL	000095																					
DIR.GENTE A TEMPO INDETERMINATO	000184																					
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART. 110 C.	000185																					
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART. 110 C.1 TUEL	000096																					
POSIZIONE ECONOMICA D7	007000																					
POSIZIONE ECONOMICA D6	006000																					
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000																					
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000																					
POSIZIONE ECONOMICA D3	003000																					
POSIZIONE ECONOMICA D2	002000																					
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000																					
POSIZIONE ECONOMICA CE	007000																					
POSIZIONE ECONOMICA CS	046000																					
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000																					
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000																					
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000																					
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000																					
POSIZIONE ECONOMICA B9	006000																					
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	037400																					
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	007000																					
POSIZ. ECON. B6 PROF. LI. ACCESSO B3	038460																					
POSIZ. ECON. B6 PROF. LI. ACCESSO B1	038491																					
POSIZ. ECON. B5 PROF. LI. ACCESSO B3	037462																					
POSIZ. ECON. B5 PROF. LI. ACCESSO B1	037493																					
POSIZ. ECON. B4 PROF. LI. ACCESSO B3	038464																					
POSIZ. ECON. B4 PROF. LI. ACCESSO B1	038496																					
POSIZIONE ECONOMICA D. ACCESSO B3	055000																					
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000																					
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000																					
POSIZIONE ECONOMICA D. ACCESSO B1	054000																					
POSIZIONE ECONOMICA A6	046000																					
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000																					
POSIZIONE ECONOMICA A4	028000																					
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																					
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000																					
POSIZIONE ECONOMICA A1	0A1000																					
CONTRATTISTI (a)	002091																					
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL (b)	002096																					
TOTALE																						

(a) personale a tempo indeterminato al quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. topografico, chimico, edile, metalmeccanico, portierato, ecc.)

(b) chi "istruzioni generali e specifiche di comparto" e "glossario"

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2018

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

qualifica posiz. economica profilo (sono evidenziate quelle valorizzate nella TI)	Cod.	NUMERO DI DIPENDENTI														TOTALE											
		fino a 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		
		C	D	C	D	C	D	C	D	C	D	C	D	C	D		C	D	C	D	C	D	C	D	C	D	C
SEGRETARIO A	000102																										
SEGRETARIO B	000103																										
SEGRETARIO C	000405																										
SEGRETARIO GENERALE CD/AA	000104																										
DIRETTORE GENERALE	000087																										
DIRIGENTE FUORI D.O. ART. 110 C.2 TUEL	000098																										
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART. 110 C.2 TUEL	000095																										
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	000164																										
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART. 119 C.1 TUEL	000165																										
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART. 110 C.1 TUEL	000165																										
POSIZIONE ECONOMICA D7	001000																										
POSIZIONE ECONOMICA D6	049000																										
POSIZIONE ECONOMICA D5	005000																1	1									2
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000																	1									1
POSIZIONE ECONOMICA D3	050000																										
POSIZIONE ECONOMICA D2	046000																1	2									3
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000																										
POSIZIONE ECONOMICA D0	091000																										
POSIZIONE ECONOMICA C5	046000																										
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000																										
POSIZIONE ECONOMICA C3	042000																										
POSIZIONE ECONOMICA C2	042000																										
POSIZIONE ECONOMICA C1	001000																										
POSIZIONE ECONOMICA B5	080000																										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	087A00																										
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	087000																										
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	038460																										
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B1	038491																										
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	037492																										
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493																										
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036454																										
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036455																										
POSIZIONE ECONOMICA B3 ACCESSO B3	055000																										
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000																										
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000																										
POSIZIONE ECONOMICA B1 ACCESSO B1	054000																										
POSIZIONE ECONOMICA A6	048000																										
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000																										
POSIZIONE ECONOMICA A4	020000																										
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000																										
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000																										
POSIZIONE ECONOMICA A1	041000																										
CONTRATTISTI (a)	000001																										
COLLABORATORE A.T.D. ART. 50 TUEL (b)	000096																										
TOTALE																											

(a) personale a tempo indeterminato a cui viene applicato il contratto di lavoro di tipo privatistico (es. topografico chimico edie metallurgico portuali, ecc.)
 (b) ch. "situazioni generali e specifiche di comparto" e "glossario"

REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI - anno 2018

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

qualifica posiz. economica profilo (sono evidenziato quelle valutate nella T1)	Cod.	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POSTLAUREA/DOTTORATO/GRADUATO		ALTRI TITOLI POSTLAUREA		TOTALE	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
SEGRETARIO A	DD0102														
SEGRETARIO B	DD0103														
SEGRETARIO C	DD0485														
SEGRETARIO GENERALE CCIAA	DD0104														
DIRETTORE GENERALE	DD0097														
DIRIGENTE FUORI D.O. ART. 110 C.2 TUEL	DD0098														
ALTE SPECIALIZZ. FUORI D.O. ART. 110 C.2 TUEL	DD0095														
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	DD0164														
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART. 110 C.	DD0165														
ALTE SPECIALIZZ. IN D.O. ART. 110 C.1 TUEL	DD0096														
POSIZIONE ECONOMICA D7	DD7000														
POSIZIONE ECONOMICA D6	095000														
POSIZIONE ECONOMICA D5	005500							1	1					1	1
POSIZIONE ECONOMICA D4	004000			1										1	1
POSIZIONE ECONOMICA D3	005000														
POSIZIONE ECONOMICA D2	040000			3		2		1	2					4	4
POSIZIONE ECONOMICA D1	001000			1		2		2	2					1	4
POSIZIONE ECONOMICA D0	007000														
POSIZIONE ECONOMICA C9	045000														
POSIZIONE ECONOMICA C4	045000			1	1									1	1
POSIZIONE ECONOMICA C3	043000			2	6			1						2	6
POSIZIONE ECONOMICA C2	040000	2	1	3	5									5	7
POSIZIONE ECONOMICA C1	001500			2	5			1	2					3	7
POSIZIONE ECONOMICA B6	063000														
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	067400														
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B1	067000														
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	036490				1										1
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	036491														
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3 -	037492	1	1		1									1	2
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	037493														
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	036494														
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	036495	1													1
POSIZIONE ECONOMICA D ACCESSO B3	005000			1										1	
POSIZIONE ECONOMICA B3	034000	2	1			1								2	3
POSIZIONE ECONOMICA B2	032000			5										5	5
POSIZIONE ECONOMICA D ACCESSO B1	054000	1	1			1								1	2
POSIZIONE ECONOMICA A6	046000														
POSIZIONE ECONOMICA A5	045000														
POSIZIONE ECONOMICA A4	026000														
POSIZIONE ECONOMICA A3	027000														
POSIZIONE ECONOMICA A2	025000														
POSIZIONE ECONOMICA A1	041000														
CONTRATTISTI (a)	000051														
COLLABORATORE A.T.D. ART. 90 TUEL (b)	005095														
TOTALE		7	10	14	10			4	3	10				24	43

(a) personale a tempo indeterminato a quale viene applicato un contratto di lavoro di tipo privatistico (es. tipografico, chimico, edile, metalmeccanico, portuale, ecc.)

(b) di "istituzioni generali e specifiche di comparto" e "glossario"

Obiettivi triennio 2020/2022

Obiettivo 1– Facilitare e promuovere il riequilibrio di genere.

<p><i>1. Favorire e sostenere l'emergere dei talenti femminili</i></p>	<p><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></p> <p><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></p>	<p>A. Iscrizione ai corsi di formazione.</p> <p>B. Iscrizione a corsi di aggiornamento e sostegno del reinserimento lavorativo attraverso la valorizzazione delle professionalità presenti nel servizio di provenienza.</p>
--	--	---

Obiettivo 2 – Promozione dell’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Sottobiettivi	Azioni	Strumenti attuativi
<p><i>Migliorare l’efficienza organizzativa.</i></p>	<p><i>A. 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 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.</p>
<p><i>2. Consolidare gli istituti esistenti per la conciliazione casa/lavoro.</i></p>	<p><i>A. 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 ed ampliata 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 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</p> <p>A4. Viene favorito l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri.</p>
--	--	---

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>	<p><i>A. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG.</i></p> <p><i>B. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</i></p>	A. e B. pubblicazione nell'apposito spazio ricavato sul sito internet comunale.

Obiettivo 4 – Promuovere il ruolo e le attività del CPO/CUG.

Sottobiectivi	Azioni	Strumenti attuativi
1. <i>Istituire le figure di riferimento.</i>	A. <i>Istituire il CUG - Comitato Unico di Garanzia (pari opportunità+ mobbing).</i>	A. Invio della richiesta alle rappresentanze sindacali per la nomina dei loro rappresentanti.
2. <i>Dotarsi degli strumenti normativi</i>	A. <i>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.
3. <i>Favorire le relazioni sul territorio</i>	A. <i>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.