



CITTÀ DI SANNAZZARO DE' BURGONDI
PROVINCIA DI PAVIA

CODICE ENTE 11275

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione **GC / 30** seduta del **28-01-2021** alle ore 10:00

OGGETTO:

APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023"

Risultano		Pres. – Ass.
ROBERTO ZUCCA	SINDACO	Presente
SILVIA BELLINI	VICE SINDACO	Presente
ROBERTO FUGGINI	ASSESSORE	Presente
DAVIDE RABUFFI	ASSESSORE	Presente
MARTINA GARBERI	ASSESSORE ESTERNO	Assente

Totale presenti 4
Totale assenti 1

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione il
SEGRETARIO COMUNALE Sig.ra ANTONIA Dott.ssa SCHIAPACASSA.

Il Sig. ROBERTO Ing. ZUCCA – SINDACO - assunta la presidenza e riconosciuta la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sugli oggetti all'ordine del giorno.

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023"

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246", laddove prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;

RICHIAMATA la Direttiva 23 maggio 2007 emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche, nonché la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, la quale conferma che l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere;

VALUTATO il piano relativo al triennio 2020/2022 approvato con deliberazione della G.C. N. 121 in data 19.11.2019 e richiamati i seguenti punti in cui si articola con relative sintetiche note di rendicontazione:

1) Dotazione organica

- Si conferma che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi;

2) Formazione

- Nei limiti dei vincoli di bilancio la possibilità di partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione è stata autorizzata ed incoraggiata;

3) Riferimenti Legislativi

- L'Amministrazione opera nel rispetto delle norme vigenti in materia e verifica costantemente l'eventuale emanazione di aggiornamenti e/o nuove norme.

4) Obiettivi del Piano

- Si conferma che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi;
- L'orario attualmente vigente presso l'Ente prevede un solo rientro pomeridiano settimanale;
- Attualmente non esistono dipendenti che hanno chiesto la disciplina del part time;

5) Azioni positive

Le misure che l'Ente ha adottato alla luce delle esigenze via via verificatesi con riferimento a

- FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI
- DISCIPLINA DEL PART-TIME
- COMMISSIONI DI CONCORSO
- BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE
- PROGRESSIONI DELLA CARRIERA

hanno dato esiti e riscontri favorevoli.

6) Durata del Piano

- Il Piano di Azioni Positive è stato reso pubblico mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, è stato comunicato alla Consigliera di parità territorialmente competente e alle OO.SS. e pubblicato in luogo accessibile a tutti i Dipendenti. Inoltre il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. è stato divulgato nelle forme di rito.

VISTO il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021/2023 – allegato alla presente per farne parte sostanziale e integrante, All. A - che conferma gli obiettivi del triennio scorso, in quanto ancora validi, confacenti alle esigenze di questo Ente e conformi alle disposizioni di legge, e ritenuto meritevole di approvazione;

VISTI il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i, la Legge 28/12/01 nr. 448, il D.Lgs. 01/04/06 nr. 198;

VISTI l'allegato parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Responsabile della Struttura 2: Economico-finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Leg.vo 18/8/2000 n. 267/2000 e s.m.i.;

Con votazione resa nei modi e nelle forme di legge e avente il seguente risultato presenti 4 votanti 4

DELIBERA

1. di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente;
2. di approvare il “Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023”, allegato alla presente per farne parte sostanziale e integrante, All. A, redatto ai sensi art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/06;
3. di incaricare il Responsabile della Struttura 2: Economico-finanziaria al compimento degli atti successivi conseguenti e necessari per dare attuazione alle presente tra cui l'invio di copia del presente atto al Consigliere di Parità della Provincia di Pavia e alle OO.SS., e a pubblicazione di tale piano sul sito web del Comune nella sezione “*Amministrazione Trasparente, personale, Pari opportunità*”;
4. di dichiarare, con separata votazione, resa nei modi e nelle forme di legge e avente il seguente risultato presenti 4 votanti 4 favorevoli 4 contrari 0 astenuti 0, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 e s.m.i..



COMUNE DI SANNAZZARO DE' BURGONDI

PROVINCIA DI PAVIA

Cod. Fiscale 00409830189
 Tel. 0382-995611 (centralino)
 E-mail - info@comune.sannazzarodeburgondi.pv.it
 Sito Internet - www.comune.sannazzarodeburgondi.pv.it

Via Cavour n° 18

C.A.P. 27039
 Fax 0382-901264
 Gemellato con il Comune di
 Százhalombatta (Ungheria)



Allegato A

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PER IL TRIENNIO

2021/2023

L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde a un obbligo di legge ma nel contesto del nostro Comune vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Comune di Sannazzaro de' Burgondi è caratterizzato da una forte presenza femminile (il 67,00%) per questo è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne.

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.

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, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

DOTAZIONE ORGANICA

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, è la seguente:

DESCRIZIONE	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	TOTALE POSTI
Posti di ruolo a tempo pieno		11	13	6	30
Posti di ruolo a tempo parziale		0	0	0	0

Totale		11	13	6	30
---------------	--	----	----	---	----

e può essere rappresentata, distintamente per uomini e donne così come segue:

CATEGORIA	A		B		C		D	
DESCRIZIONE	U	D	U	D	U	D	U	D
Posti di ruolo a tempo pieno			3	8	4	9	2	4
Posti di ruolo a tempo parziale				0	0	0	0	0
Totali			3	8	4	9	2	4

Totale donne presenti nell'ente: 21
Totale uomini presenti nell'ente: 10

E' significativo sottolineare che ai livelli direttivi (cat. D) la situazione organica è così rappresentata:

Categoria D	Donne	Uomini
	4	2

di cui "Responsabili di Struttura" ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art. 107 Decr. Legisl. vo n. 267/2000 e s.m.i.	Donne	Uomini
	4	1

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

FORMAZIONE

A tutti i dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati, alcuni organizzati presso la sede comunale, nei limiti consentiti dall'art.6 – co.13 del D.L. n.78/2010 convertito in legge n.122/2010 e s.m.i. laddove è previsto che, a decorrere dall'anno 2011 la spesa sostenuta dalle amministrazioni pubbliche per attività di formazione debba essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio Responsabile di Servizio che iscrive il personale a corsi organizzati da altri enti e/o associazioni.

Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno presso l'Ufficio Personale.

Il Comune di Sannazzaro de' Burgondi curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (ad esempio corsi di mezza giornata anziché giornata intera).

Saranno incentivati i corsi formativi webinar - on line – fruibili anche in modalità lavoro agile al fine di favorire la partecipazione agli stessi

In caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi, saranno adottate iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità.

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

- **Legge 20 maggio 1970, n. 300**, "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"
- **Legge 10 aprile 1991, n. 125**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- **D.Lgs 8 marzo 2000, n. 53**, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il

diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”

- **D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (art. 7-54-57)**, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni e integrazioni
- **D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215**, “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”
- **D.Lgs 9 luglio 2003, n. 216**, “Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”
- **D.Lgs 1 aprile 2006, n. 198**, “Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- **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”
- **Legge 23 novembre 2012, n. 215**, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”
- **Decreto-legge 14 agosto 2013 n. 93**, convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere
- **D.Lgs 15 giugno 2015, n. 80**, “ Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
- **Legge 7 agosto 2015, n. 124**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio
- **Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25
- **Direttiva del 26.06.2019 n. 2, della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano si pone come obiettivi:

1. *rimuovere* gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate.
2. *favorire* politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione quali ad esempio un orario di lavoro con pochi rientri pomeridiani;
3. *intervenire* nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
4. *individuare* competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

AZIONI POSITIVE

FLESSIBILITA' DI ORARIO, PERMESSI, ASPETTATIVE, CONGEDI E TELELAVORO

Nell’Ente è in vigore un orario flessibile in entrata con recupero all’uscita a fine turno.

Il rientro pomeridiano obbligatorio è stato convenuto in n. 1 giornata settimanale, precisamente il giovedì;
Peraltro particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, in particolare in riferimento al diritto ad esercitare la pratica dell'allattamento, contrastandone comportamenti discriminatori, nel rispetto della Direttiva ministeriale n. 1/2017 del Ministro per la semplificazione e per la Pubblica Amministrazione.

In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

A seguito dell'esperienza maturata, nel corso dell'anno 2020, durante l'emergenza sanitaria legata al lavoro agile nella fase emergenziale, si provvederà alla regolamentazione del lavoro agile in modalità ordinaria in attuazione di quanto previsto dall'art. 14, legge 7 agosto 2015, n. 124 e dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3/17 anche come strumento di conciliazione dei tempi vita/lavoro e per migliorare il livello qualitativo dei servizi resi ai cittadini anche alla luce della trasformazione digitale che sta interessando tutta la pubblica Amministrazione .

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

DISCIPLINA DEL PART-TIME

L'Ufficio Personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

COMMISSIONI DI CONCORSO

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza di una donna.

BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Nei Bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti di delle donne.

PROGRESSIONE DELLA CARRIERA

Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano diviene esecutivo decorsi 20 giorni dalla trasmissione alla Consiglieria di parità territorialmente competente senza che siano intervenuti rilievi.

Il Piano è pubblicato sul sito e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:
APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023"

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(di cui all'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., rilasciato ai sensi e per gli effetti dell'art. 147/bis, 1° comma, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.)

PARERE Favorevole

data 16-01-2021

IL RESPONSABILE DELLA STRUTTURA 2
ECONOMICO FINANZIARIA
F.to Rag. Debora Gatti



CITTÀ DI SANNAZZARO DE' BURGONDI
PROVINCIA DI PAVIA

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Ing. ROBERTO ZUCCA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa ANTONIA SCHIAPACASSA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Su attestazione del Messo comunale, certifico che copia della presente deliberazione della Giunta Comunale viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico dell'Ente in data odierna e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi di legge.

Contestualmente alla pubblicazione, questa deliberazione viene comunicata ai capigruppo consiliari con nota in pari data ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 267/2000 e s.m.i..

Addì **04-02-2021**

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dott.ssa ANTONIA SCHIAPACASSA)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. il 28-01-2021

Addì 04-02-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to Dott.ssa ANTONIA SCHIAPACASSA)

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Addì

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa ANTONIA SCHIAPACASSA)