



CITTÀ DI PALAZZOLO SULL'OGLIO

Provincia di Brescia

Via XX settembre, 32 – 25036 Palazzolo sull'Oglio (BS) - Tel. 0307405511 - Fax 0307405566 - Codice fiscale 00400530176

www.comune.palazzolosulloglio.bs.it

SEDUTA DEL 08 FEBBRAIO 2022

Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

Numero 20 del 08-02-2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO PER LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024.

Nell'anno duemilaventidue, il giorno otto del mese di Febbraio, convocato per le ore 18:00, presso la Sede comunale, in seguito a convocazione disposta con invito scritto e relativo ordine del giorno ai singoli, si è riunita la Giunta Comunale.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla normativa vigente, all'appello risultano presenti:

ZANNI GABRIELE	Sindaco	Presente
COSSANDI GIANMARCO	Vice Sindaco	Presente
CHIARI DIEGO	Assessore	Presente
PEDERCINI OMBRETTA	Assessore	Presente
MARCANDELLI FRANCESCO	Assessore	Presente
PIANTONI ALESSANDRA	Assessore	Presente

Numero totale PRESENTI: 6 - ASSENTI: 0

Assiste alla seduta il SEGRETARIO GENERALE LEONILDE CONCILIO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale in numero degli intervenuti, GABRIELE ZANNI nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

SU PROPOSTA del Segretario generale dott.ssa Leonilde Concilio,

DATO ATTO che, in ossequio alla normativa di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” 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 triennali delle Azioni Positive, mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne nel lavoro;

VISTO l'art. 48 del suddetto d.lgs. n. 198/2006 avente ad oggetto “Azioni positive nelle pubbliche Amministrazioni” (Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196 articolo 7 comma 5) che così recita: “*ai sensi degli articoli 1, comma 1, lett. c, 7, comma 1 e 57, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in consigliera o il consigliere nazionale di parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplorata ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.*”;

RICHIAMATA la direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme ed 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 direttive 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 persona;

PRECISATO inoltre:

- che la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive (PAP) riveste carattere obbligatorio;

- che, in caso di mancato adempimento, il citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta n. 16 del 09/02/2021 con la quale il Comune di Palazzolo sull'Oglio ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2021-2023;

RITENUTO quindi necessario provvedere a redigere il piano triennale di azioni positive per il triennio 2022-2024 in continuità con quello approvato con la suddetta deliberazione;

PRESA VISIONE del documento in merito al piano di azioni positive per il triennio 2022-23-24, predisposto dal Segretario generale, allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri integralmente;

RAVVISATA la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

SPECIFICATO che, secondo quanto previsto dalla normativa, la bozza di Piano è stata trasmessa con nota prot. 1570/2022 alla Consigliera Provinciale di Parità -Brescia, alla Commissione consiliare per le Pari Opportunità del Comune di Palazzolo sull'Oglio, alle RSU del Comune di Palazzolo sull'Oglio, al CUG - Comitato Unico di Garanzia del Comune di Palazzolo sull'Oglio, ai Dipendenti dell'Ente, con richiesta di comunicare entro il 27 gennaio 2022 eventuali proposte e/o osservazioni alla proposta del Piano per le Azioni Positive-triennio 2022-2024;

VISTO il parere positivo espresso dalla Consigliera di parità provinciale Avv.to Nini Ferrari di cui al prot. n. 1909/2022;

VISTO il d.lgs. 18/8/2000 n. 267 (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

VISTA la l. 28/12/2001 n. 448;

VISTO il d.lgs. 1/4/2006 n. 198;

VISTO il parere favorevole espresso dal Segretario generale Dott.sa Leonilde Concilio in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00;

DATO ATTO che il presente atto non necessita dell'acquisizione del parere in ordine alla regolarità contabile di cui all'art. 49- comma 1- del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali n. 267/2000, non comportando la presente deliberazione riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

CON VOTI favorevoli e unanimi, espressi in forma palese;

D E L I B E R A

1. DI APPROVARE, per il triennio 2022-2024, l'allegato Piano delle Azioni Positive;

2. DI DEMANDARE all'Ufficio Segreteria la trasmissione di copia del presente atto alla Consigliera Provinciale per le Pari Opportunità della Provincia di Brescia, alla Commissione comunale per le Pari Opportunità, al CUG Comitato Unico di Garanzia comunale, alle RSU rappresentanza sindacale unitaria, tramite i loro referenti e ai dipendenti comunali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
GABRIELE ZANNI

Il Segretario Generale
LEONILDE CONCILIO

☐ Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

☒ La Deliberazione diverrà esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate.



Proposta di Deliberazione di Giunta comunale

**Servizio Segreteria, Protocollo e Archivio
Proposta n° 6/2022**

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO PER LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
2022-2024.**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(ai sensi dell'articolo 49, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

Si esprime parere

☒ [X]

Favorevole

☐ []

Contrario

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.
Palazzolo sull'Oglio, lì 02-02-2022

Il Segretario Generale
DOTT.SSA LEONILDE CONCILIO



Deliberazione di Giunta comunale n° 20/2022

SETTORE AMMINISTRATIVO

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO PER LE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024.

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE certifica che il provvedimento viene pubblicato all'Albo online consultabile sul Sito Ufficiale dell'Ente dal 10-02-2022 per giorni quindici consecutivi.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al competente Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia entro 60 giorni, ovvero ricorso straordinario al Capo dello Stato entro 120 giorni dall'esecutività dell'atto.

Palazzolo sull'Oglio, li 10-02-2022

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA LEONILDE CONCILIO

Atto firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate



CITTÀ DI PALAZZOLO SULL'OGLIO
Provincia di Brescia

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITÀ (PAP)

TRIENNIO 2022-2024

Premessa

L'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie e il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro, tra uomini e donne.

Essendo stata costituita, nel nostro Ente, anche la Commissione per le Pari Opportunità, il Piano viene sottoposto anche all'attenzione di quest'ultima, affinché possano essere inserite anche azioni per la realizzazione delle pari opportunità a valenza allargata al territorio comunale.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio (art. 57, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 165/2001).

In accordo con quanto previsto dalla normativa sopra citata e proseguendo il lavoro iniziato con il Piano delle Azioni Positive degli anni precedenti, ha come obiettivo quello di favorire l'integrazione del principio della pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'ente e di favorire l'esercizio dei diritti di pari opportunità per uomini e donne.

Obiettivi

Gli obiettivi che il Comune si propone di raggiungere si ispirano ai seguenti **PRINCIPI**:

- a) **Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;**
- b) **Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.**

In questa ottica, gli **OBIETTIVI**, che l'Amministrazione Comunale si è proposta di perseguire negli anni precedenti trovano conferma nel Piano 2022-2024, e sono:

1. Assunzioni: Nell'organizzazione di eventuali corsi di preparazione per le selezioni saranno tenute presenti le esigenze particolari rappresentate dalla donna, specialmente se riferite all'allattamento dei figli, all'assistenza di persone anziane e dei disabili.

2. Commissioni per Concorsi: Sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di almeno una donna, favorendo l'attribuzione alla medesima, in assenza di diversa disposizione organizzativa e normativa, la funzione di Presidente.

3. Progressione della carriera orizzontale e verticale: Nella progressione della carriera dei dipendenti sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione, fermo restando il possesso di adeguate competenze professionali e tecniche.

4. Corsi professionali: Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di riqualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dal Comune. Sarà compito dei Dirigenti di Area e dei Responsabili di Settore, nonché del Segretario generale tramite i propri Uffici all'uopo incaricati, diffondere le informazioni circa le opportunità formative possibili.

5. Organizzazione del lavoro: Favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattie) migliorando i flussi informativi tra amministrazione e lavoratore/lavoratrice durante l'assenza, facendo in modo che si assicuri il mantenimento delle competenze, favorendo l'accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia di carriera.

6. Orario di lavoro: Ferma restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza e delle necessità ed esigenze organizzative dell'Ente, sarà valutata la possibilità di attivare forme di consultazione con le organizzazioni sindacali, al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.

7. Servizi Comunali: Avviare un confronto con il soggetto gestore dell'asilo nido per verificare la possibilità di consentire al personale dipendente l'accesso preferenziale alla struttura e altri servizi dell'asilo nido affidato in concessione.

A questi si aggiungono **OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE E DI INDIRIZZO DELL'AZIONE GESTIONALE QUALI:**

- a) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- b) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- c) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- d) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- e) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- f) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;

- g) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- h) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'organico del Comune

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Palazzolo sull'Oglio non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue (aggiornata al 31.12.2021):

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne Part time</i>	<i>Uomini part time</i>
<i>DIRIGENTI</i>	1	1	0	0
<i>P.O.</i>	0	5	0	0
<i>CAT D</i>	13	4	9	0
<i>CAT C</i>	31	16	15	2
<i>CAT B</i>	5	13	4	2
<i>totali</i>	50	39	28	4

Vertice amministrativo: Segretario generale - Donna

Il piano delle azioni positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

1) Proseguire la positiva esperienza intrapresa con la costituzione del il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito con determinazione ad oggetto “Costituzione e Nomina dei Componenti del CUG – Comitato Unico di Garanzia-Quadriennio 2022-2025”, a firma del Segretario generale, n.112/2022, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010;

2) Nel rispetto dell'art. 7, commi 1 e 4, e dell'art.57, comma 1, lett. c) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:

a) **la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale**, senza discriminazione di genere anche per il reinvestimento lavorativo (in vista del prolungamento dell'età pensionabile, delle eventuali riconversioni di mansioni, delle criticità psico - fisiche);

b) **adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità**, anche in presenza di disabilità, e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

c) **riservare alle donne**, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei **posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione**;

d) **garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro** dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale.

3) Effettuare nel triennio almeno una indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale al fine di poter valutare in modo corretto e non conflittuale le richieste di mobilità interna atte a ridurre lo stress da lavoro correlato e migliorare, così, la performance dei dipendenti e, complessivamente, dell'Ente.

4) Mettere a disposizione del personale dipendente (indipendentemente dalla propria residenza):

a) le strutture ed i servizi dell'asilo nido, consentendo loro l'accesso preferenziale, previo accordo con l'attuale gestore in concessione del servizio;

b) i servizi CREC e CAG, mensa scolastica, eventuali altri servizi per la prima infanzia attivati nel prossimo triennio, consentendo loro l'accesso preferenziale;

c) i servizi per le persone anziane, se residenti a Palazzolo sull'Oglio, consentendo loro un accesso preferenziale (es. SAD).

Nel caso in cui gli orari di detti servizi - al momento compatibili con gli orari lavorativi dei dipendenti comunali - dovessero essere modificati per esigenze di bilancio o altri motivi, **dovranno essere valutate positivamente le richieste di modifica dell'orario di lavoro**, compatibilmente con le necessità del settore di appartenenza.

5) Consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze personali o familiari (assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili, ecc.). Tali personalizzazioni di orario dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi.

6) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità, o al rientro da altre assenze prolungate, prevedendo particolari forme di accompagnamento e di affiancamento da parte dei competenti servizi per colmare eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante che migliori i flussi informativi (anche attraverso apposite iniziative formative).

7) Rendere continuativa l'esperienza del lavoro agile o smart working (ai sensi legge delega 124/2015 art.14 e della L.81/2017) introdotta in via d'urgenza a causa della emergenza sanitaria da Covid-19: tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, oltre che favorire una politica di conciliazione vita familiare-lavoro, è anche una leva che, se ben utilizzata, può portare una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili". Il Lavoro agile o smart working può costituire una possibile alternativa periodica alla presenza giornaliera sul posto di lavoro, in tutti quei casi in cui sia necessario conciliare vita professionale e familiare attraverso significative modificazioni organizzative (periodi facoltativi dopo la nascita di bambini, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue personali ed in momenti cruciali della crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio), senza incorrere in una diminuzione consistente di stipendio e, quindi, in una limitazione dell'autonomia economica.

8) Mettere a disposizione dei dipendenti comunali, attraverso la rete internet, il Piano delle Azioni Positive approvato e le sue eventuali modifiche, segnalando la

realizzazione di particolari iniziative e le figure all'interno dell'ente a cui rivolgersi per chiarimenti o informazioni.

Risorse coinvolte

Segretario Generale, Dirigenza e Responsabili di Settore, Area Staff del Segretario Generale – Settore Amministrativo- Segreteria, RSU, Comitato Unico di Garanzia, Commissione consiliare per le Pari Opportunità.

Monitoraggio

La Commissione consiliare per le Pari Opportunità relazionerà annualmente alla Giunta comunale circa i progetti a valenza esterna realizzati sul territorio comunale.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato la Direttiva n. 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” (CUG), con la quale, oltre a riepilogare il quadro generale di riferimento, vengono riscritti gli **adempimenti delle Pubbliche Amministrazioni in merito all’attuazione e al monitoraggio delle norme in materia di pari opportunità.**

Tali adempimenti, che decorrono dal 2020, sono i seguenti:

1. entro il 1° marzo di ciascun anno, le amministrazioni dovranno trasmettere al CUG una serie di informazioni, secondo il format messo a disposizione dal Dipartimento funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità; tali informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG deve predisporre entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e di verifica da parte dello stesso;
2. entro il 30/03 di ciascun anno la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, dovrà essere inviata al seguente indirizzo mail: monitoraggiocug@funzionepubblica.it

La relazione inoltre, dovrà essere inviata oltre che al Dipartimento per le pari opportunità anche alla Giunta comunale, al Nucleo di Valutazione ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile e alla RSU del Comune di Palazzolo sull’Oglio.