



COMUNE DI VAGLI SOTTO

Provincia di Lucca

VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 43 DEL 02/07/2024

OGGETTO PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026. DETERMINAZIONI.

:

L'anno **2024** il giorno **2** del mese di **Luglio** alle ore 11.30 nella sala delle adunanze consiliari previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello nominale effettuato dal Segretario Comunale Verbalizzante Dott. BERTOCCHI Giuseppe, risultano presenti:

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
PUGLIA Mario	Sindaco	SI
PELLEGRINOTTI Emanuele	Vicesindaco	SI
GIROLAMI Angelo	Consigliere_Ass	SI

Essendo legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sindaco, PUGLIA Mario.

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026. DETERMINAZIONI.

Il Responsabile del Settore Finanziario, Tributi e Personale propone il seguente testo:

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

-ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006 e s.m.i le Pubbliche Amministrazioni 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;

-ai sensi dell'art. 42, comma 2^o dello stesso D. Lgs. 198/2006, le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

a. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f- bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;

2. agli orari di lavoro;

3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;

4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

CONSIDERATO che l'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici impiegati nell'ente:

uomini impiegati nell'ente: 1 donne impiegate nell'ente: 3

E' presente un Segretario Comunale titolare uomo.

Precisato che nell'ente per quanto attiene a condizioni di lavoro è garantita la parità di trattamento tra uomini e donne, e che alla data odierna non si sono mai registrati episodi di discriminazione tra uomini e donne;

CONSIDERATO che in data 20.02.2024 veniva richiesto parere alla Consigliera per le parità della Regione Toscana a mezzo poste elettronica certificata, ed un sollecito veniva trasmesso sempre a mezzo pec in data 12.04.2024, e che ha detti sollecito veniva risposto in data 16.04.2024 che l'atto era stato trasmesso per competenza alla Consigliera per la Provincia di Lucca;

CONSIDERATO altresì che essendo ormai decorsi più di 90 giorni del primo invio, si ritiene acquisito il parere, anche al fine di evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la mancata adozione del Piano delle Azioni Positive 2024-2026;

Acquisito il parere tecnico favorevole del Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/2000;

Omesso il parere contabile in quanto il presente atto non ha effetti neppure riflessi sulla contabilità dell'Ente;

A votazione unanime favorevole resa e riscontrata nei modi e forme di legge,

D E L I B E R A

1. Di Approvare il "Piano delle azioni positive triennio 2024-2025-2026 come di seguito descritto:

Con il presente piano triennale si intende:

- garantire il mantenimento dell'attuale equilibrio occupazionale tra uomini e donne nei ruoli di rilievo;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- garantire alle donne pari opportunità nello sviluppo della propria carriera professionale.

Per ciascuno degli interventi programmatici di seguito indicati sono individuati:

a) gli obiettivi da raggiungere:

b) le azioni positive attraverso le quali raggiungere tali obiettivi;

c) i soggetti ed uffici coinvolti per la realizzazione del piano; d) l'impegno di spesa, se necessario, per garantire la copertura finanziaria delle azioni positive;

e) il periodo di realizzazione.

AZIONE POSITIVA N. 1: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione 1.1

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette. Adesione tramite un protocollo d'intesa triennale ai programmi annuali effettuati dall'Unione dei Comuni Garfagnana.

Azione 1.2

Organizzare riunioni di Area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Responsabili di Area.

Azione 1.3

Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale.

Azione 1.4

Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici

compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azione 1.5

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

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 2: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione 2.1

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 2.2

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione 2.3

Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti.

Azione 2.4

Prevedere di far ricorso all'istituto dello smart working, ove l'organizzazione dell'ufficio lo consenta e in coerenza con la regolamentazione dell'ente eventualmente applicabile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché ai dipendenti comunque individuati dalla disciplina, anche locale, applicabile.

AZIONE POSITIVA N. 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione 3.1

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione 3.2

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione 3.3

Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 4: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione 4.1

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione 4.2

Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Azione 4.3

Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Azione 4.4

Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

-in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;

-nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;

-sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti e ai Responsabili di Area.

TEMPO DI REALIZZAZIONE: aggiornamento continuo della normativa. per la durata del piano e pubblicazione. Il presente piano ha durata triennale (2024/2026).

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul Sito Internet Istituzionale.

Di comunicare il presente atto ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000.

Con separata ed unanime votazione resa e riscontrata nei modi e forme di legge, ravvisata l'urgenza a mente dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

COMUNE DI VAGLI SOTTO
Provincia di Lucca

PARERE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE.

OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026. DETERMINAZIONI.

Il Responsabile del Servizio

Esprime il proprio parere favorevole, ai sensi del comma 1 art. 49 del D.Lgs 267 del 18.08.2000 in merito alla suddetta proposta di deliberazione.

Lì , 01.07.2024

Il Responsabile del Servizio Personale
Mario Puglia

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Esprime il proprio parere favorevole, ai sensi del comma 1 art. 49 del D.Lgs 267 del 18.08.2000 in merito alla suddetta proposta di deliberazione.

Lì , 01.07.2024

Il Responsabile del Servizio
Mario Puglia



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2024 / 49**

Ufficio Proponente: **Ufficio Finanziario**

Oggetto: **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026. DETERMINAZIONI.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Finanziario)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 02/07/2024

Il Responsabile di Settore

PUGLIA Mario

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 02/07/2024

Responsabile del Servizio Finanziario

PUGLIA Mario

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
PUGLIA MARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
BERTOCCHI GIUSEPPE

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Vagli Sotto. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

GIUSEPPE BERTOCCHI in data 03/07/2024
MARIO PUGLIA in data 03/07/2024