

# COMUNE DI JESI

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 7 del 19 Gennaio 2017

**OGGETTO:** PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019 DEL COMUNE DI JESI - APPROVAZIONE

Il giorno 19 Gennaio 2017 alle ore 10:50 nella Sede Municipale di Jesi, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione del presente punto all'ordine del giorno, risultano presenti i signori:

N.	COMPONENTE	QUALIFICA	PRESENTE
1	BACCI MASSIMO	Sindaco	S
2	BUCCI MARIO	Assessore	S
3	BUTINI LUCA	Assessore	S
4	CAMPANELLI MARISA	Assessore	S
5	COLTORTI UGO	Assessore	S
6	NAPOLITANO CINZIA	Assessore	S
7	RONCARELLI ROLANDO	Assessore	S

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa **ORLANDO MARIA IMMACOLATA**.

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017 – 2019 DEL COMUNE DI JESI - APPROVAZIONE**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- Il Decreto Legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità” prevede all'art. 48 che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani Triennali di Azioni Positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate;
- A seguito della Legge n. 183/2010, a norma della quale “le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi CUG), che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ...” e della Direttiva del 4 marzo 2011 contenente le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, il Comune di Jesi ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 280 del 06.12.2016, le linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento del CUG (art. 21, comma 4 legge n. 183/2010), ai sensi della quale, in particolare, il Segretario Generale è il Presidente del CUG e provvede con proprio atto a nominare di comune accordo con il Dirigente dell'Area Risorse Umane e Organizzazione i componenti del CUG, rappresentanti dell'Amministrazione, e i componenti designati dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Ente;
- Con decreto del Segretario Generale n. 158 del 22.12.2016 è stato costituito il CUG del Comune di Jesi, cui spetta, tra i compiti propositivi assegnati, la predisposizione di piani di azioni positive per assicurare una reale parità tra uomini e donne;

DATO ATTO che nella seduta del 27.12.2016 il CUG ha definito una proposta di Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019, strutturato sulla base dei principali ambiti di azione del Comitato stesso e nella quale sono evidenziate le particolari azioni da intraprendere, che si allega, quale parte integrante e sostanziale del presente atto (All. “A”);

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Ancona, (nota prot. Com.le n. 2313 del 16.01.2017), depositato agli atti di questo ufficio, come integrato con nota prot. n. 2987 del 18/01/2017, depositato agli atti di questo ufficio;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare il suddetto Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019, nel testo allegato alla presente deliberazione (All. “A”);

DATO ATTO che il suddetto Piano sarà inviato per l'informazione alle OO.SS.;

VISTO il PARERE FAVOREVOLE del RESPONSABILE dell'AREA SVILUPPO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE, per la regolarità tecnica espresso sulla proposta della presente deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 ed inserito all'originale del presente atto;

VERIFICATO che non è necessario acquisire il parere di regolarità contabile, non rivestendo la proposta alcun aspetto che direttamente o indirettamente presenti profili finanziari, economici o contabili;

VISTO l'art. 48 del D. Lgs. n. 267/2000;

CON VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE, resa nei modi e forme di Legge;

#### DELIBERA

1. la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende qui richiamata ed approvata;
2. di approvare l'allegato "Piano Triennale delle Azioni Positive 2017 - 2019" nel testo allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale della stessa (All. "A");
3. di trasmettere il suddetto Piano ai competenti Dirigenti dell'Ente ai fini della concreta attuazione, per quanto di competenza;
4. di trasmettere, altresì, il suddetto Piano alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU dell'Ente;
5. di dare atto che ai sensi della legge 241/90 e ss.mm.ii., il Responsabile del Procedimento è il dirigente dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione dott. Mauro Torelli;
6. di dare atto che della presente deliberazione sarà data comunicazione ai capigruppo ai sensi dell'art. 125 del TUEL n. 267 del 18.08.2000;

INFINE stante l'urgenza a provvedere in merito;

CON SUCCESSIVA VOTAZIONE UNANIME E PALESE, resa nei modi e forme di Legge;

#### DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267.

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N 7 DEL 19.01.2017

Deliberazione avente per oggetto:

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019 DEL COMUNE DI JESI -  
APPROVAZIONE**

UFFICIO PROPONENTE: Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: F.to Dott. Mauro Torelli

#### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto DOTT. MAURO TORELLI nella sua qualità di Dirigente dell'AREA SVILUPPO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del T.U.E.L. n.267 del 18.08.2000, esprime il proprio parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione.

IL DIRIGENTE DELL'AREA  
SVILUPPO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE  
F.to Dott. Mauro Torelli

Jesi, li 19.01.2017

#### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto DOTT. GIANLUCA DELLA BELLA Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. 267 del 18.08.2000, esprime il proprio parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della deliberazione.

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
RISORSE FINANZIARIE  
F.to Dott. Gianluca Della Bella

Jesi, li 19.01.2017

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
F.to Dott. BACCI MASSIMO

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
F.to Dott.ssa ORLANDO MARIA IMMACOLATA

---

**PUBBLICAZIONE**

N. \_\_\_\_\_ Registro di Pubblicazione.

La presente deliberazione viene pubblicata oggi all'Albo on-line del Comune di Jesi sul sito [www.comune.jesi.an.it](http://www.comune.jesi.an.it) e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Jesi, lì

**L'IMPIEGATA DELEGATA**  
F.to Ciuffolotti Elisiana

---



## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017 - 2019

### 1. PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2017 – 2019 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia del Comune di Jesi (di seguito CUG), in coerenza con la normativa di riferimento.

L'Ente, con la stesura e l'adozione di tale piano, quale aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2014 – 2016, continua il suo impegno nel miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso

Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti e, quindi, non solo delle donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

I Piani delle Azioni Positive nascono come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge n. 125/1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro).

Successivamente il D.Lgs. n. 29/1993 sostituito dal D.Lgs. n. 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" anche conosciuto come "*Testo Unico del Pubblico Impiego (TUPI)*" ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7 del D. Lgs. n. 196/2000 "*Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in merito di azioni positive*" introduce, inoltre, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive, al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D.Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione, tra cui i Comuni, predisponga un piano di azioni positive volto a "*assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata dall'art. 42 "*Adozione e finalità delle azioni positive*" dello stesso decreto sopra citato ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, 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 dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo linee di azione.

Anche il D. Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta) in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7, e 57 del D. Lgs. n. 165/2001.

Più in particolare, la modifica dell'art. 7, comma 1 ha introdotto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."

La norma allarga, quindi, il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazione, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (cd. Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), secondo cui "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Prevedendo lo stesso art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano, quindi, nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

## IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

L'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha modificato l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, istituendo il *"Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* che *sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"*.

La direttiva del 4 Marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero delle Pari Opportunità e Ministero della Pubblica Amministrazione e l'Innovazione – denominata "Linee Guida sulle modalità di funzionamento di Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183)" esplicita, al punto "3.2 Compiti", che il CUG esercita compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica.

Il CUG ha il fine di assicurare il rispetto dei principi di parità e pari opportunità nelle P.A. contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, anche morale o psicologica, e di ogni altra forma di discriminazione.

Il raggiungimento delle finalità del CUG si traduce, quindi, nel contribuire ad ottimizzare la produttività del lavoro e, quindi, l'efficienza e l'efficacia dell'Ente, rispondendo ai principi di razionalizzazione, trasparenza e benessere organizzativo.

L'amministrazione comunale di Jesi, con determinazione dirigenziale n. 228 del 22.02.2012, in attuazione delle richiamate disposizioni di legge e della citata direttiva, costituiva il CUG del Comune di Jesi, formato da n. 6 componenti effettivi, di cui n. 3 membri in rappresentanza dell'amministrazione e n. 3 in rappresentanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D. Lgs. n. 165/2001, e n. 6 corrispondenti componenti supplenti.

La composizione del C.U.G. è stata rinnovata a seguito dell'approvazione della deliberazione di G.C. n. 280 del 6 dicembre 2016.

Il nuovo Comitato è stato costituito in forza del Decreto del Segretario Generale n. 158 del 22 dicembre 2016.

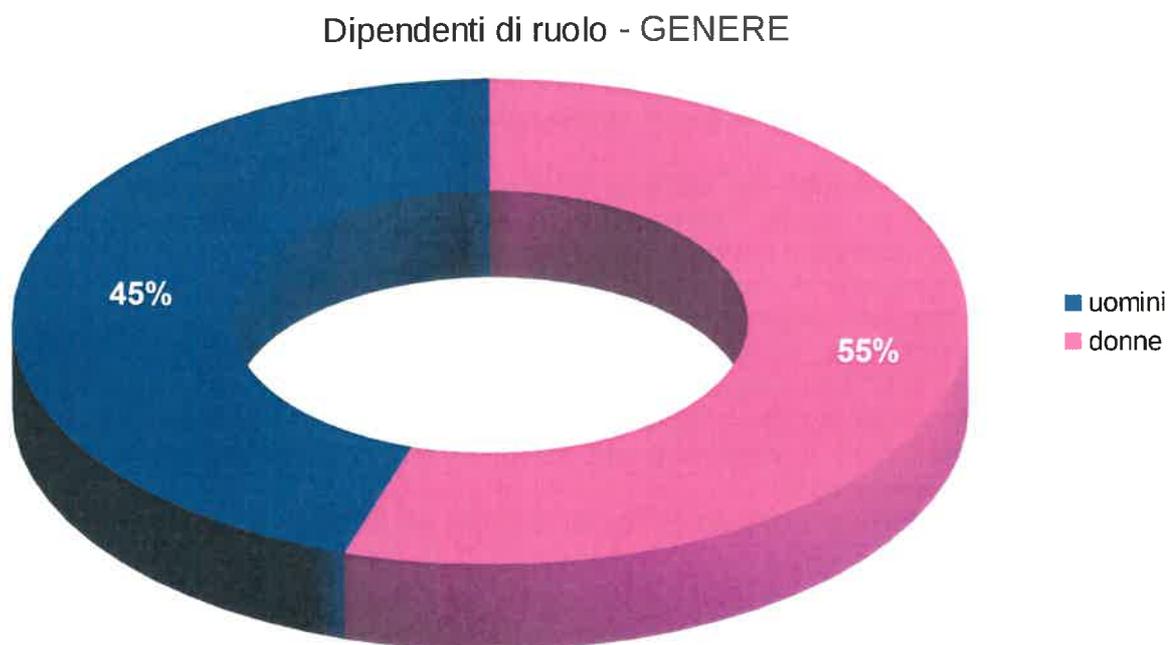
## 2. IL CONTESTO INTERNO DEL COMUNE DI JESI

L'elaborazione del presente piano triennale delle azioni positive 2017-2019 non può prescindere dalla situazione e dalle caratteristiche del personale di ruolo in servizio presso l'Ente.

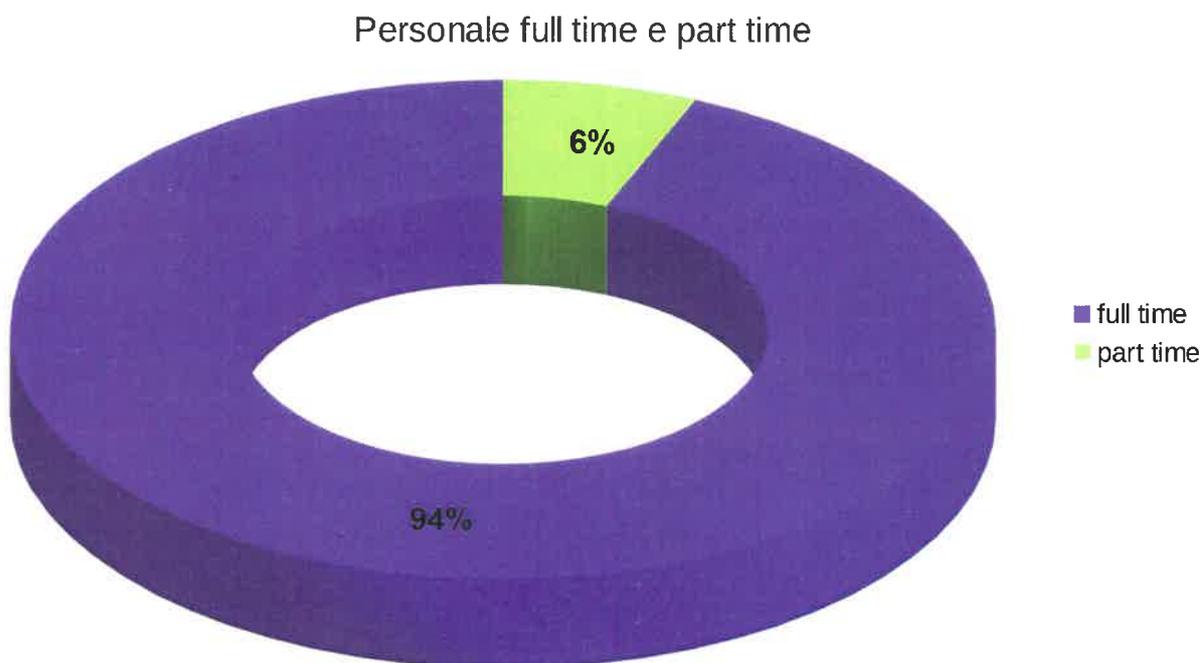
Alla data del 31.12.2015 il personale di ruolo del Comune di Jesi è pari a n. 251 unità, di cui n. 138 donne e n. 113 uomini

Le donne rappresentano, pertanto, il 55 % del totale dei dipendenti comunali.

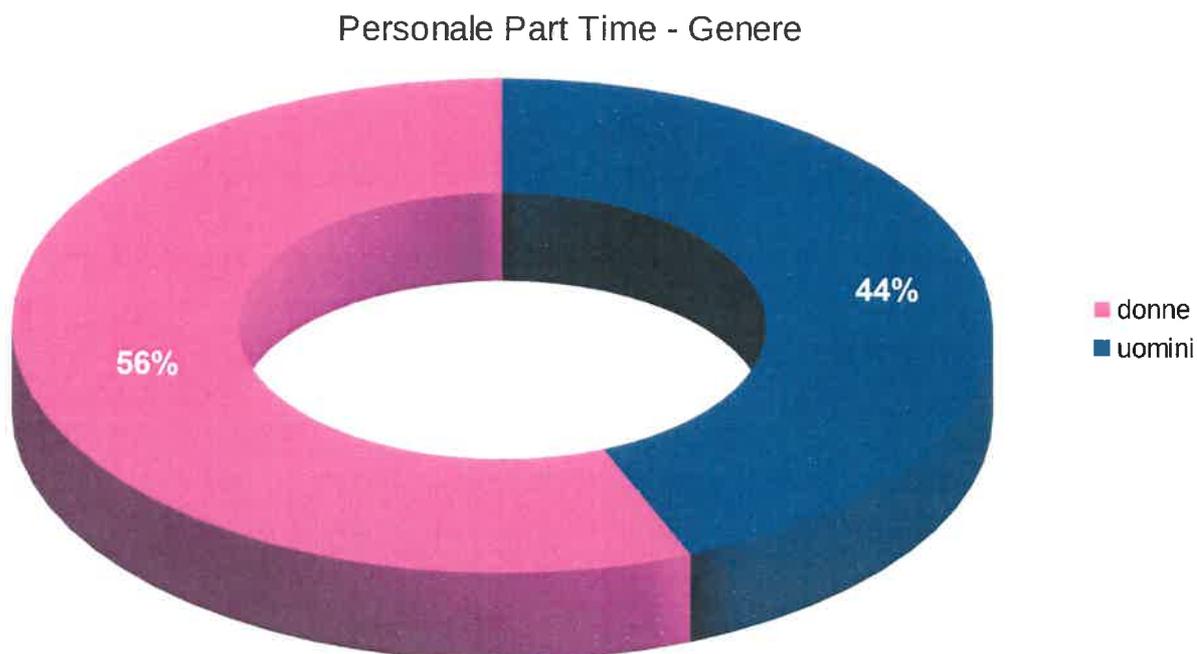
PERSONALE DI RUOLO AL 31.12.2015



Delle n. 251 unità di personale in ruolo, n. 235 unità (94 %) risultano essere full-time e n. 16 unità (6%) risultano essere part-time.



Le donne, che rappresentano il 55% del personale di ruolo, costituiscono il 56% del personale che usufruisce di contratti part-time.



I dati relativi alla **qualifica, all'età e al genere** sono i seguenti:

<b>Categorie B e C</b>	<b>DONNE</b>		<b>UOMINI</b>		<b>TOTALE</b>
	n.	%	n.	%	
Fascia d'età					n.
Meno di 30 anni	-	-	-	-	-
Da 31 a 40 anni	11	4,3%	8	3,1%	19
Da 41 a 50 anni	22	8,7%	27	10,7%	49
Oltre i 50 anni	69	27,4%	48	19,1%	117
<b>TOTALE</b>	<b>102</b>	<b>40,4%</b>	<b>83</b>	<b>32,9%</b>	<b>185</b>

<b>Categoria D</b>	<b>DONNE</b>		<b>UOMINI</b>		<b>TOTALE</b>
	n.	%	n.	%	
Fascia d'età					
Meno di 30 anni	1	0,3%	1	0,3%	2
Da 31 a 40 anni	3	1,9%	2	0,7%	5
Da 41 a 50 anni	11	4,3%	7	2,7%	18
Oltre i 50 anni	21	8,3%	20	7,9%	41
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	<b>14,8%</b>	<b>30</b>	<b>11,6%</b>	<b>66</b>

<b>Posizioni Organizzative e Alte Professionalità</b>	<b>DONNE</b>		<b>UOMINI</b>		<b>TOTALE</b>
	n.	%	n.	%	
Fascia d'età					
Meno di 30 anni	0	0%	0	0%	0
Da 31 a 40 anni	0	%	2	14,3%	2
Da 41 a 50 anni	4	28,6%	1	7,1%	5
Oltre i 50 anni	6	42,9%	1	7,1%	7
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>	<b>14</b>

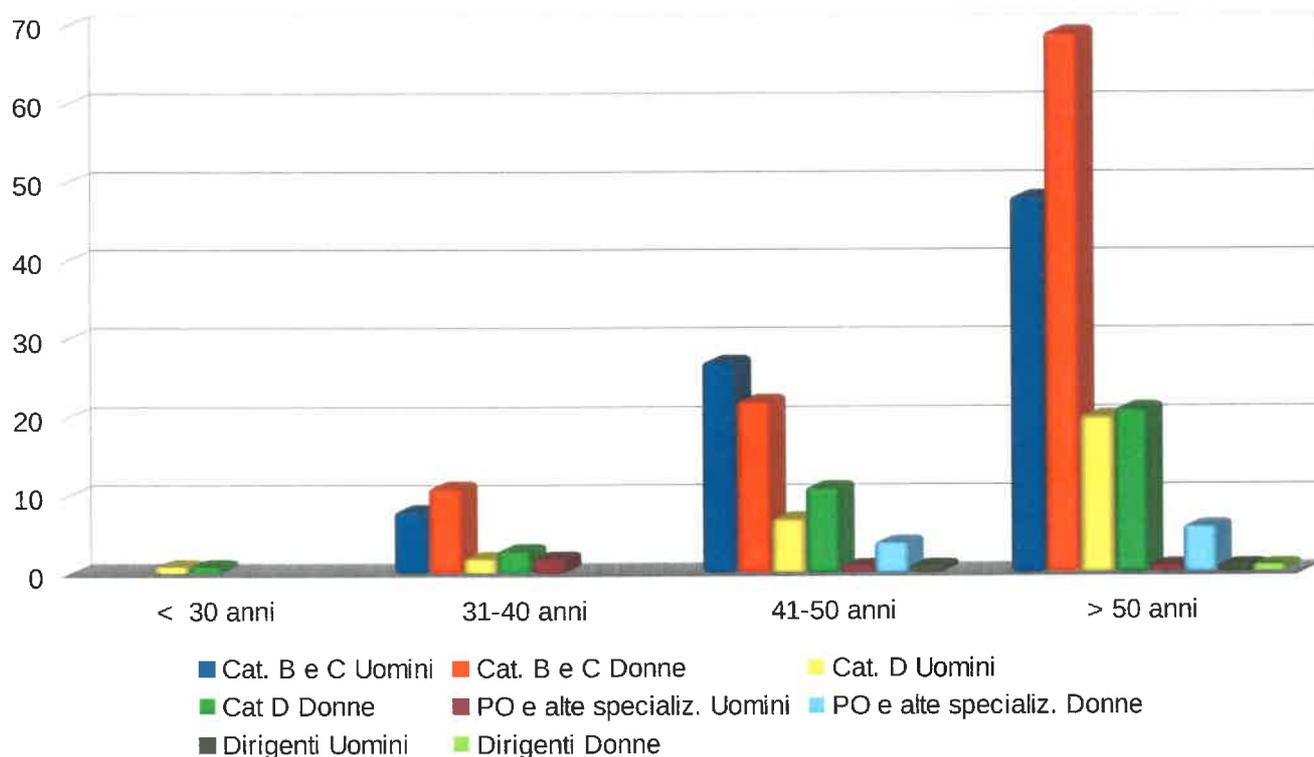
<b>Dirigenti</b>	<b>DONNE</b>		<b>UOMINI</b>		<b>TOTALE</b>
	n.	%	n.	%	
Fascia d'età					
Meno di 30 anni	0	0,00%	0	0,00%	0
Da 31 a 40 anni	0	0,00%	0	0,00%	0
Da 41 a 50 anni	0	0,00%	1	33,33%	1
Oltre i 50 anni	1 *	33,33%	1	66,67%	2
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>

\* Dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1 D. Lgs. n. 267/2000

Nella rappresentazione del personale tramite suddivisione in categoria giuridica di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori si evidenzia quanto segue:

### Età del personale

suddiviso per categoria



### Congedi parentali – età figli dipendenti non superiore a 8 anni

Il testo unico sulla maternità (D. lgs. n. 151/2001) è stato modificato dal D. Lgs. n. 80/2015 (“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”) che ha esteso l'arco temporale di fruibilità del congedo parentale parzialmente retribuito dai 3 anni ai 6 anni di età del bambino.

ANNO 2015	UNITA' DI PERSONALE			
	AVENTI DIRITTO	BENEFICIARIE congedo retribuito al 100%	BENEFICIARIE congedo retribuito al 30%	BENEFICIARIE non retribuito
UOMINI	113	1	1	
DONNE	138	3	3	1
TOTALE	251	4	4	1

## Malattie dei figli

In coerenza con la normativa in materia si riporta il numero di unità di personale (Uomo/Donna) che ha usufruito, nel corso dell'annualità 2015, di giorni di malattia per prendersi cura dei propri figli. Anche in questo caso viene effettuata una distinzione tra unità di personale che ha usufruito:

- di giorni di malattia per bambini < a 3 anni (assenza retribuita sino ad un massimo di 30 gg/anno)
- di giorni di malattia per bambini > di 3 anni e < di 8 anni (assenza non retribuita sino ad un massimo di 5 gg/anno)

ANNO 2015	UNITA' DI PERSONALE		
	AVENTI DIRITTO	BENEFICIARIE MALATTIA RETRIBUITA (figli < 3 anni)	BENEFICIARIE MALATTIA NON RETRIBUITA (figli > 3 anni < 8 anni)
UOMINI	113	2	1
DONNE	138	3	2
TOTALE	251	5	3

## Età media del personale non dirigente

ANNO 2015	UOMINI	DONNE
ETA' MEDIA	53	53
di cui <= 40 anni	11	15
di cui tra 41 - 50 anni	34	33
di cui > 50 anni	68	90
TOTALE	113	138

## Età media del personale con incarico di Alta Professionalità e Posizione Organizzativa

ANNO 2015	UOMINI	DONNE
ETA' MEDIA	46	53
di cui <= 40 anni	2	-
di cui tra 41 - 50 anni	1	4
di cui > 50 anni	1	6
TOTALE	4	10

**Età media del personale dirigente****(compresa n. 1 unità a tempo determinato ex art. 110, comma 1 D. Lgs. n. 267/2000)**

ANNO 2015	UOMINI	DONNE
ETA' MEDIA	51	52
di cui < = 40 anni	-	-
di cui tra 41 - 50 anni	1	-
di cui > 50 anni	1	1
TOTALE	2	1

**Personale in possesso di laurea****(situazione al 31.12.2015)**

SITUAZIONE AL 31.12.2015	UOMINI	DONNE
PERSONALE DIRIGENTE	2 (100%)	1 (100%)
PERSONALE CON INCARICO DI ALTA PROFESSIONALITA' E POSIZIONE ORGANIZZATIVA	3 (75%)	7 (70%)
PERSONALE NON DIRIGENTE	19 (7,6%)	30 (12%)
TOTALE	24	38

**Personale Flessibile**

Alla data del 31.12.2015 sussistono i seguenti rapporti di lavoro flessibili:

ANNO 2015	TEMPO DETERMINATO	LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI	LAVORATORI DI PUBBLICA UTILITA'
UOMINI	1	17	4
DONNE	1	3	-
ETA' MEDIA	45	56	27

**3. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017 – 2019**

In un'ottica di continuità con gli obiettivi e le azioni promosse con il precedente Piano, con il presente Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2017 - 2019, l'Amministrazione Comunale intende favorire 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 di corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. alla individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, nelle compatibilità delle risorse disponibili e nel rispetto delle norme di legge e contrattuali.

Pertanto, tenendo conto delle esigenze di servizio e nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali che disciplinano la formazione, l'orario di lavoro, gli incentivi e le progressioni economiche, la gestione delle risorse umane e le misure organizzative continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali.

Con riferimento alle linee d'intervento appena descritte, si individuano i **seguenti principali obiettivi**, con le rispettive finalità strategiche ed azioni:

OBIETTIVO	FINALITA' STRATEGICA	AZIONE
<p><b>1. FORMAZIONE</b>                      Programmare percorsi formativi per consentire a tutti i dipendenti, donne e uomini, una crescita professionale attraverso lo sviluppo delle competenze e del potenziale professionale per svolgere in modo sempre più adeguato il proprio ruolo ed anche ruoli e posizioni di più elevata responsabilità.</p>	<p>Migliorare la qualità del lavoro e la gestione delle risorse umane attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.</p>	<p>1. Predisposizione di riunioni di Area, da parte di ciascun Dirigente, al fine di monitorare la situazione del personale ed evidenziare i gap formativi, proponendo percorsi formativi specifici in funzione delle effettive esigenze. Tali percorsi formativi dovranno essere condivisi in seno alla Conferenza dei Dirigenti.                      2. Organizzazione di percorsi formativi d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali, prioritariamente in house ed in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e con l'orario di servizio.                      3. Predisposizione di un piano annuale della formazione del personale, previo confronto con la rappresentanza sindacale e il CUG, che tenga conto delle esigenze dell'ente e di tutti i suoi dipendenti.                      4. Monitoraggio sulle competenze apprese, anche</p>

<p><b>2. ORARI DI LAVORO</b> Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Utilizzo dell'art. 17 CCNL 06.07.1995 con particolare riguardo al comma 4, lett. e)</p>	<p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili, fermo restando le esigenze di servizio. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>	<p>mediante verifica delle modalità di lavoro e delle attività intraprese da parte del personale coinvolto.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, legate a particolari esigenze familiari e personali.</li> <li>2. Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche al fine di poter facilitare rientri anticipati.</li> <li>3. Prevedere l'utilizzo, previo atto organizzativo del Dirigente, dell'orario di lavoro multiperiodale (art. 17, comma 4 lett. b) CCNL 6.07.1995) per soddisfare esigenze particolari, prevedibili e programmabili.</li> </ol>
<p><b>3. SVILUPPO DI CARRIERA E PROFESSIONALITA'</b> Favorire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.</p>	<p>Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.</li> <li>2. Implementare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.</li> <li>3. Affidamento degli 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</li> </ol>

		il sesso femminile rispetto a quello maschile.
--	--	--

#### **4. DURATA DEL PIANO**

Il presente Piano ha durata triennale (2017-2019) ed è pubblicato sia all'Albo Pretorio online dell'Ente che sul sito istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso il Servizio Risorse Umane e Organizzazione, tramite il CUG, eventuali suggerimenti, osservazioni, pareri e possibili soluzioni alle problematiche inerenti al Piano e alle relative azioni positive per darne attuazione, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.