



COMUNE DI GIAROLE

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 9/2025

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO
2025/2027**

L'anno DUEMILAVENTICINQUE addì TRENTA del mese di GENNAIO alle ore 13.00 nella sala delle riunioni.

Esaurite le formalità prescritte dalla vigente normativa in materia, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Fatto l'appello risultano:

N.ord.	Cognome nome	Carica	Presente	Assente
1.	PAVESE Giuseppe	Sindaco	X	
2.	PIGNONE Ruggero	Vice-Sindaco	X	
3.	LONGARELLI Silvia	Assessore	X	
		TOTALI	3	0

Con l'intervento e l'opera del Dr. Fabio AMELOTTI – Vice Segretario Comunale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Signor PAVESE Giuseppe nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- in tema di pari opportunità la normativa vigente stabilisce alcuni adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche quali:
 - 1) la predisposizione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006 e art. 7 comma 5 D.Lgs. n. 196/2000);
 - 2) la redazione, entro il 20 febbraio di ogni anno, di una relazione di sintesi delle azioni per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso, contenente una descrizione in forma anonima del personale suddiviso per genere (art. 4 Direttiva 23/05/2007);
- per supportare operativamente le amministrazioni nell'attuazione della direttiva 23/05/2007 il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento delle pari opportunità hanno predisposto un format per la presentazione in modalità telematica delle relazioni di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste nell'anno in corso;
- le attività da attuarsi in base ai contenuti della Direttiva 23/05/2007 devono essere inserite nei piani di azioni positive (art. 7 comma 5 D.Lgs. 196/2000 e art. 6 comma 6 D.Lgs. 165/2001);
- in caso di mancato adempimento relativo alla predisposizione dei piani triennali di azioni positive si applica l'art. 6 comma 6 D.Lgs. 165/2001 e non si posso effettuare assunzioni (art. 7 comma 5 ultimo periodo D.Lgs. 196/2000);

Visto il Piano di azioni positive per il triennio 2025/2027 allegato alla presente deliberazione sì da costituirne parte integrante e sostanziale che ricalca sostanzialmente le previsioni degli anni precedenti;

Vista la normativa di riferimento:

- legge n. 125 del 10/04/1991
- D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000
- D.Lgs. n. 198 dell'11/04/2006
- Direttiva Funzione Pubblica 23/05/2007
- Art. 21 legge n. 183/2010;

Ritenuto di dover approvare detto Piano di azioni positive per il triennio 2025/2027 confermando le ipotesi già previste con il Piano 2024/2026;

Visto il parere favorevole del Responsabile del servizio amministrativo in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa dell'atto ai sensi degli articoli 49 e 147 bis D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

- 1) Di approvare il Piano di azioni positive per il triennio 2025/2027 allegato alla presente deliberazione sì da costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di incaricare il Capo del personale dell'esecuzione del presente provvedimento;
- 3) Di dichiarare, a voti unanimi favorevoli, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 - 2027

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia “favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2025-2027

Con il presente Piano 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.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: 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, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del “credito formativo”, nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

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 positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre 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 in sede di Conferenza dei Responsabili.

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

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: 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 positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro e al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: 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.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Servizio – Segretario Comunale – 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.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ'

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 positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare 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.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoghe qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: 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 Servizio, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni illustrate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Servizio, a tutti i cittadini.

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D. Lgs. 267 del 18.08.2000, si esprime parere favorevole sulla regolarità tecnico-amministrativa.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO
F.to AMELOTTI Dott. Fabio

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
f.to PAVESE Giuseppe

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
f.to AMELOTTI Dott. Fabio

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune di Giarole a partire dalla data odierna e per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'Art. 32 della Legge 69/2009.

Giarole, lì 06.03.2025

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
f.to AMELOTTI Dott. Fabio

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'Art. 134 D.Lgs. 267/2000:

	Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (.....) - Art. 134 - comma 3° del D. Lgs. 267/2000
X	È stata dichiarata immediatamente eseguibile - Art. 134 - comma 4° del D. Lgs. 267/2000

Addì, 30.01.2025

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
f.to AMELOTTI Dott. Fabio

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.
Giarole, lì 06.03.2025

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
AMELOTTI Dott. Fabio