

Copia

N. 203 del Registro Delibere

Città di Novi Ligure

Alessandria

Verbale di deliberazione Giunta Com.le

OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE

L'anno 2020 addì 24 del mese di Dicembre alle ore 14.30, in seguito a convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli assessori, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono intervenuti i Sigg.:

CABELLA Gian Paolo	Sindaco	SI
ACCILI Diego	Vice Sindaco	SI
BRUNO Roberta	Assessore	SI
DELFINO MAURIZIO	Assessore	SI
FRANCO Marisa	Assessore	SI
SISTI ANDREA	Assessore	SI

Assiste il Segretario Generale CABELLA Pier Giorgio

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. CABELLA Gian Paolo, nella sua qualità di Sindaco, e sull'oggetto iscritto all'ordine del giorno la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

CITTÀ DI NOVI LIGURE

Provincia di Alessandria

Deliberazione di Giunta Comunale N. 203 in data 24/12/2020

Ufficio proponente: Personale

Proposta di deliberazione N. **549**

OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE

Riferisce l'assessore Delfino

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 il quale prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità, la 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 la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- l'art. 1, comma 1 - lettera c,) del D. Lgs. del 30 Marzo 2001, n. 165, impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità;
- l'art. 57 Legge ti. 165/2001, come modificato dall'art. 21 D. Lgs. n. 183/2010 recita: "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, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing e la 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 Novi Ligure, con determinazione dirigenziale dell'VIII Settore n. 81/232 del 5.03.2020, ha provveduto al rinnovo del comitato unico di garanzia - C.U.G.;

VISTA la Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche ") approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri — Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4.3.2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del C.U.G. procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio;

PREMESSO CHE la Giunta comunale con la deliberazione n. 138 del 27/06/2018 ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020;

RILEVATO che detti piani hanno durata triennale e che in caso di mancata adozione non è possibile procedere ad assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA la bozza di piano predisposta dall'Ufficio Personale;

DATO ATTO che la bozza di piano è stata trasmessa al Consigliere di Parità provinciale, alla RSU e al Comitato Unico di garanzia;

VISTO l'allegato parere favorevole esplicitato ai sensi dell'art.49 - I comma - del T.U. n.267/2000 in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa dal responsabile del servizio competente;

DATO atto che si prescinde dal parere di regolarità contabile in quanto il presente atto non ha rilevanza ai fini contabili;

CON voti unanimi;

DELIBERA

1. Di approvare il PIANO AZIONI POSITIVE 2021–2023 nel testo che si allega al presente atto per farne parte integrale e sostanziale.
2. Di trasmettere copia del presente PIANO ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative, deputati alla concreta attuazione dello stesso.

Quindi, alla luce dell'estrema urgenza di dare esecuzione alle determinazioni adottate, con voto unanime il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 - ultimo comma - T.U. n.267/2000.

Il processo verbale all'originale viene come appresso sottoscritto:

IL PRESIDENTE	CABELLA Gian Paolo
IL SEGRETARIO GENERALE	CABELLA Pier Giorgio

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on - line del Comune per 15 giorni consecutivi dal 05/01/2021 al 20/01/2021.

Novi Ligure, 05/01/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to CABELLA Pier Giorgio

Per copia conforme all'originale:

per uso amministrativo.

rilasciata al Sig. in carta resa legale.

rilasciata al Consigliere Comunale per esclusiva memoria personale.

IL SEGRETARIO GENERALE

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva a norma dell'art. 134 comma 3 T.U. 18/8/2000, n. 267.

Novi Ligure, 16/01/2021

PREMESSA

Il Piano triennale di Azioni Positive 2018–2020, ha rappresentato un'opportunità, per tutte le lavoratrici e lavoratori, di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento.

Infatti prevedeva per l'anno 2018 l'ampliamento del telelavoro e per il 2019-2020 la sperimentazione del lavoro agile in base alla L. 81/2017.

Grazie a questi obiettivi l'Ente si è trovato a gestire il disagio della pandemia covid 19 con preparazione ed efficacia.

I dirigenti che avevano già sperimentato il telelavoro e il lavoro agile erano preparati alle modalità di svolgimento delle attività da remoto e con l'acquisto di nuovi portatili i dipendenti hanno potuto lavorare in efficienza e sicurezza.

Ad oggi, con esclusione dei dirigenti, su 155 dipendenti, 86 possono operare in smart working alternando il lavoro in presenza, e sono così suddivisi:

DIPENDENTI IN TELELAVORO E SMART WORKING			
	cat B	Cat C	Cat D
uomini	2	14	16
donne	4	36	14

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2021–2023 mantiene la garanzia del rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; contrasta qualsiasi forma di discriminazione; valorizza le attività lavorative; mantiene e amplia le opportunità del lavoro agile

Azione 1

Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica.

- tutelare l'ambiente di lavoro ed evitare situazioni conflittuali determinate da pressioni , molestie, mobbing, e qualsiasi tipo di atteggiamento mirante ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta:
 - ✓ favorendo l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente interessato possa liberamente rivolgersi all'organo di competenza istituita: il CUG;
 - ✓ coordinando, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate.

ATTORI

Comitato Unico di Garanzia

Tempistica: 2021 -2022 - 2023

Azione 2

Valorizzazione e formazione dei dipendenti

- promuovere formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale. La formazione e gli aggiornamenti, con pari opportunità del personale, sono la base per una strategia organizzativa e di accrescimento dell'Ente:
 - ✓ provvedendo ad organizzare corsi di formazione, molti dei quali in modalità webinar, quindi pratici ed accessibili a tutti i dipendenti, in modo che possano aderire anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time;
 - ✓ Consentendo, senza obbligo, di partecipare anche alle dipendenti in congedo parentale.
 - ✓ realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, del personale che si è assentato per lungo tempo e a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa

ATTORI

Dirigenti

Tempistica: 2021 -2022 – 2023

Azione 3

PARI OPPORTUNITÀ NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale:
 - ✓ prevedendo nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
 - ✓ non privilegiando nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

ATTORI:

Dirigenti – Ufficio Personale

Tempistica: 2021 -2022 – 2023

Azione 4

IMPLEMENTAZIONE E CONSOLIDAMENTO DELLO SMART-WORKING

- avviare forme di telelavoro e smart-working come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti anche nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori:
 - ✓ implementando le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
 - ✓ ridefinendo le forme organizzative e dei processi, mantenendo comunque la possibilità di interconnessione tra i lavoratori ed aumentando la responsabilizzazione dei singoli e dei gruppi di lavoro coinvolti;

ATTORI

Dirigenti – Ufficio informatico

Tempistica: 2021 -2022 – 2023