



COMUNE di SAVONA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DATA: 27/04/2021 NUMERO: 57

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023.

L'anno duemilaventuno, il giorno ventisette del mese di aprile alle ore 11:00, in Savona, con una parte dei partecipanti alla seduta convenuti in presenza nella Sala Giunta, sita nel Palazzo Civico, ed una parte in collegamento da remoto, secondo le modalità previste dall'art. 73, comma 1, del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, e dal Provvedimento del Sindaco n. 7 del 31 marzo 2020, convocata in via ordinaria ai sensi delle vigenti norme di legge e statutarie, si è riunita la Giunta Comunale composta dai Signori:

CAPRIOGLIO ILARIA *	Presente
ARECCO MASSIMO *	Presente
MONTALDO SILVANO	Presente
SANTI PIETRO	Presente
ZUNATO MARIA *	Presente
SCARAMUZZA MAURIZIO	Assente
LEVRERO ROBERTO	Presente
ROMAGNOLI ILEANA *	Presente
RODINO DORIANA	Presente
SOTGIU ANDREA	Presente

*** Presenti in Sala Giunta. I restanti Assessori collegati telematicamente da remoto.**

Risultano assenti per la presente deliberazione: Scaramuzza Maurizio.
Presiede la seduta il Sindaco Avv. CAPRIOGLIO ILARIA.
Assiste il Segretario Generale Dott.ssa BACCIU LUCIA.

Oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023

**L'ASSESSORE ALLO SVILUPPO ECONOMICO E ATTIVITA' PRODUTTIVE,
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO, DEMANIO, PROGETTI PER L'INNOVAZIONE,
AZIONI PER LA SMART CITY E PER L'AGENDA DIGITALE, PERSONALE**

Tenuto conto:

- dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) che stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.
- L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:
 - 1) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
 - 2) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
 - 3) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
 - 4) 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;
 - 5) promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
 - 6) 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;
 - 7) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.
- della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. In particolare sottolinea l’importanza dell’impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche

lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere. Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede 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 al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni 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".

- della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri –Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità –, che conferma che l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Appurato che, nel Comune di Savona:

- su 334 dipendenti in servizio al 31.12.2020, 217 sono donne (64,97% del totale dei dipendenti) e 117 uomini e le donne sono così distribuite tra le varie categoria: cat A n. 3 donne su un totale di 9 dipendenti; cat. B n. 40 su 64 dipendenti; cat. C n. 116 donne su un totale di 170 dipendenti; cat. D n. 55 donne su un totale di 83 dipendenti; dirigenti: n. 3 donne su un totale di 8 dirigenti (di cui un dirigente a tempo determinato e un Segretario generale); pertanto, la categoria dove le donne risultano più sotto rappresentate è la categoria A, cioè quella manuale – esecutiva.
- passando poi nel dettaglio dei singoli profili, le donne sono la totalità della categoria "educatore asilo nido" (C) e la totalità della categoria "assistente sociale" (D), mentre sono in minoranza nei profili della Polizia Municipale: al 31.12.2020 le donne della Polizia Municipale sono 21 su un totale di 51 agenti, nella cat D le donne sono 2 su un totale di 7 Ispettori.
- nel triennio 2018/2020 sono state assunte 57 persone (di cui 3 Assistenti Sociali a tempo determinato), di cui 31 donne (19 di cat. C e 12 di cat. D);
- Le dipendenti comunali al 31.12.2020 sono comprese in fasce d'età piuttosto alte: 9 era sotto i 30 anni; 11 nella fascia d'età da 31 a 40 anni; 49 nella fascia d'età da 41 a 50 anni; 148 nella fascia d'età oltre 50. Ciò dipendente, da un lato, dallo scarso ricambio del personale pubblico, perché la maggior parte delle assunzioni avviene per mobilità da altri Enti (come indicato dall'art. 30 del d.lgs 165/2001) e, dall'altro, dall'innalzamento dell'età in cui si accede al pubblico impiego;
- Le donne laureate risultano essere 89 (cioè il 26,65% del personale in servizio) mentre gli uomini sono 33 (9,88%): rispetto al triennio precedente il numero di donne laureate è aumentato

sia come dato complessivo che come dato percentuale; il 50,56 % del personale femminile laureato è in carriera direttiva (cat. D e/o dirigente), mentre il 60,61% degli uomini laureati riveste incarichi di tipo direttivo; nella categoria D risultano, su un totale di 83 dipendenti, 13 uomini e 12 donne con licenza di scuola media superiore; su 22 posizioni organizzative, 11 sono attribuite a personale femminile: quindi il 50% degli incarichi è attribuito a donne;

- il personale comunale in part – time (47 unità) rimane per lo più di sesso femminile (circa il 83%) e lavora, in maggioranza, per una percentuale superiore al 50% dell'orario normale: l'istituto è, infatti, utilizzato più per esigenze familiari che per poter svolgere un'ulteriore attività lavorativa;

Avuto presente che:

- i dati sopra riportati non evidenziano segregazioni orizzontali o verticali fra i sessi né difficoltà delle donne ad accedere a posizioni apicali;
- l'articolazione dell'attività lavorativa è stata elaborata anche per favorire il personale in part – time e per utilizzarlo al meglio;
- la partecipazione delle donne a corsi di formazione, normalmente organizzati in orario di servizio, è preponderante rispetto a quella maschile (nel 2020, circa il 74% della presenza totale);
- il regolamento degli uffici e dei servizi del Comune di Savona all'articolo 68, tra l'altro, prevede che l'orario di lavoro sia determinato assumendo come preminenti gli interessi della collettività, tenendo conto delle esigenze dei dipendenti ai quali per documentati motivi di salute propri, del coniuge, di parenti entro il primo grado ed affini o per necessità di accudire i figli sino alla conclusione della scuola dell'obbligo può essere autorizzata la modifica dell'orario di lavoro.

Ritenuto che necessario approvare il piano triennale 2021/2023 allegato al presente atto;

Sentito il CUG istituito, nella sua formazione attuale, con determine del Segretario Generale n. 4437 del 26/11/2019 e n. 1515 dell'8/05/2020;

Sentite le Organizzazioni sindacali e la Consigliera di Parità provinciale;

Attesa la competenza della Giunta comunale a deliberare in relazione al combinato disposto degli artt. 42 e 48 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Formula la seguente proposta di deliberazione:

1. di approvare il piano triennale delle azioni positive 2021/2023, articolato negli obiettivi come da allegato A);

2. di dare atto che il Settore Affari Generali, Risorse Umane e Servizi Demografici promuoverà e/o coordinerà le attività previste da tale piano triennale in collaborazione con il CUG;
3. di dare atto che dal presente provvedimento non discendono maggiori spese in quanto gli oneri derivanti dal piano per attività di formazione ed informazione trovano copertura nelle somme stanziare nel bilancio annuale e pluriennale al capitolo 108 relativo alla formazione.
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, al fine dell'adozione degli atti conseguenti.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto, formulata dall'Assessore competente;

Visti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, allegati alla presente delibera;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano dai presenti;

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione, nel testo risultante dal documento che precede.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti favorevoli unanimi, espressi palesemente,

DELIBERA

1. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, al fine dell'adozione degli atti conseguenti.

Il Sindaco
Avv.
CAPRIOGLIO ILARIA

Il Segretario Generale
Dott.ssa
BACCIU LUCIA

Approvato e sottoscritto digitalmente (ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)

PIANO DI AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021 – 2023

(ART. 48, COMMA 1, D.LGS. 11/04/2006 N. 198)

Art. 1 Premessa

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare “Piani di azione positive”, tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

1. eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
2. favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
3. favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
4. 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;
5. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
6. 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;
7. valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7

prevede 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 al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni 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”.

Art. 2 **Analisi del personale in organico**

Al fine di potere verificare, come nel precedente Piano delle Azioni Positive, il rispetto del divario massimo fra generi consentito dalla norma nelle diverse posizioni gerarchiche (non inferiore a due terzi), si rende necessario effettuare un’analisi aggiornata dell’organico del Comune di Savona

Al 31 dicembre 2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- su 334 dipendenti in servizio al 31.12.2020, 217 sono donne (65,17% del totale dei dipendenti) e 117 uomini e le donne sono così distribuite tra le varie categoria: cat A n. 3 donne su un totale di 9 dipendenti; cat. B n. 40 su 64 dipendenti; cat. C n. 116 donne su un totale di 170 dipendenti; cat. D n. 55 donne su un totale di 83 dipendenti; dirigenti: n. 3 donne su un totale di 8 dirigenti (di cui un dirigente a tempo determinato e un Segretario generale); pertanto, la categoria dove le donne risultano sotto rappresentate è la categoria dei Dirigenti e la categoria A, cioè quella manuale – esecutiva.
- passando poi nel dettaglio dei singoli profili, le donne sono la totalità della categoria “educatore asilo nido” (C) e la totalità della categoria “assistente sociale” (D), mentre sono in minoranza nei profili della Polizia Municipale: al 31.12.2020 le donne della Polizia Municipale erano 21 su un totale di 51 agenti, nella cat D le donne erano 2 su un totale di 7 Ispettori.
- nel triennio 2018/2020 sono state assunte 57 persone (di cui 3 Assistenti Sociali a tempo determinato), di cui 31 donne (19 di cat. C e 12 di cat. D);
- Le dipendenti comunali al 31.12.2020 sono comprese in fasce d’età piuttosto alte: 9 sono sotto i 30 anni; 11 nella fascia d’età da 31 a 40 anni; 49 nella fascia d’età da 41 a 50 anni; 148 nella fascia d’età oltre 50. Ciò dipende, da un lato, dallo scarso ricambio del personale pubblico, perché la maggior parte delle assunzioni avviene per mobilità da altri Enti (come indicato dall’art. 30 del d.lgs 165/2001) e, dall’altro, dall’innalzamento dell’età in cui si accede al pubblico impiego;
- Le donne laureate risultano essere 89 (cioè il 26,65% del personale in servizio) mentre gli uomini sono 33 (9,88%): rispetto al triennio precedente il numero di donne laureate è aumentato sia come dato complessivo che come dato percentuale; il 50,56 % del personale femminile laureato è in carriera direttiva (cat. D e/o dirigente), mentre il 60,61% degli uomini laureati riveste incarichi di tipo direttivo; nella categoria D risultano, su un totale di 83 dipendenti, 13 uomini e 12 donne con licenza di scuola media superiore; su 22 posizioni organizzative, 11 sono attribuite a personale femminile: quindi il 50% degli incarichi è attribuito a donne;
- il personale comunale in part – time (47 unità) rimane per lo più di sesso femminile (circa il 83%) e lavora, in maggioranza, per una percentuale superiore al 50% dell’orario normale: l’istituto è, infatti, utilizzato più per esigenze familiari che per poter svolgere un’ulteriore attività lavorativa;

Art. 3 **Gli Obiettivi e le Azioni**

In un'ottica di coerenza e continuità con il precedente Piano delle Azioni Positive 2018 – 2020 (PAP), i cui scopi si ritengono prioritari anche per il prossimo triennio, nel corso degli anni 2021, 2022, 2023 questa amministrazione comunale intende raggiungere i seguenti obiettivi:

Studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità

Destinatari: Dirigenti e CUG per le materie di competenza.

- a) Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell'Ente (rispetto al PAP precedente)
- b) Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- c) Evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale nella fase finale della carriera lavorativa
- d) rafforzamento dei comitati unici di garanzia e contrasto alle discriminazioni

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- Funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale e dell'attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative. L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare e di esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Promozione del benessere organizzativo, verifica codice di condotta e mantenimento del CUG anche quale strumento di ascolto

Destinatari: Dirigenti, Servizio Risorse Umane, Comitato paritetico e CUG per le materie di competenza.

- a) Monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta da parte del servizio Risorse Umane e del Comitato Paritetico;
- b) Promuovere e sostenere l'attività di ascolto per il personale mediante istituzione di apposito sportello da parte del Comitato Unico di Garanzia ed eventualmente dei Servizi Sociali;
- c) Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comuni;

Linguaggio di genere

Destinatari: Tutti i dipendenti e il CUG

- a) Sensibilizzare tutto il personale dell'Ente all'utilizzo del linguaggio di genere.
- b) Promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'ente;
- c) Prevedere fasi di verifica e monitoraggio ad opera principalmente del CUG.

Formazione ed aggiornamento

Destinatari: Tutti i dipendenti

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione a partire dagli apicali, inclusi i dirigenti, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi del benessere organizzativo, della promozione delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Prevedere nell'ottica della digitalizzazione della Pubblica amministrazione formazione specifica. In particolare stipulare convenzioni con soggetti terzi per formare il personale in vista del nuovo piano organizzativo del lavoro agile.

Conciliazione

Destinatari: Tutti i dipendenti

- a) garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale;
- b) promuovere azioni di sostegno ed affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari;
- c) promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- d) realizzare azioni di miglioramento a seguito di risultati disaggregati per Area di indagine di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro;
- e) individuare e sperimentare altre forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori che non incidano negativamente sul reddito;
- f) favorire il lavoro agile attraverso la stesura del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Organizzazione del lavoro

Destinatari: Tutti i dipendenti

- a) favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative;
- b) sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera;

- c) valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante;

Sensibilizzazione, informazione e comunicazione

Destinatari: CUG

- a) diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità;
- b) individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo.

Art. 4 Durata

Il presente Piano ha validità per il triennio 2021 - 2023 e verrà pubblicato all'Albo pretorio on-line e sul sito internet dell'Ente alla pagina del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità. Decorso un anno dall'approvazione verrà avviata una fase intermedia di verifica e monitoraggio sullo stato di attuazione del piano.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consiglieria di parità in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.



COMUNE di SAVONA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 2176/2021 del SERVIZIO SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE ad oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023 si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica.

Savona, 26/04/2021

IL DIRIGENTE
(MERIALDO ALBERTO)
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE di SAVONA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 2176/2021 ad oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023 si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in merito alla regolarita' contabile.

Savona, 27/04/2021

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE GESTIONE
RISORSE FINANZIARIE – ECONOMATO
(NATTA ALESSANDRO)**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE di SAVONA

Osservazioni sulla conformità alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti

Sulla proposta n. 2176/2021 ad oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023 il Segretario Generale, ai sensi dell'art. 39 del vigente Statuto Comunale, formula le seguenti osservazioni in merito alla conformità del presente atto alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti:

NULLA DA OSSERVARE

Savona, 27/04/2021

**IL SEGRETARIO GENERALE
(BACCIU LUCIA)**
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE di SAVONA

Dichiarazione di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale N. 57 del 27/04/2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023.

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Savona, 10/05/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
BACCIU LUCIA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE di SAVONA

Servizio Organi Istituzionali controlli, trasparenza e legalità Attestazione di Pubblicazione

Delibera N. 57 del 27/04/2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2021/2023.

Si attesta che il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio on line di questo Comune dal 28/04/2021 al 13/05/2021

Savona, li, 14/05/2021

(BACCIU LUCIA)

Sottoscrizione con firma digitale ai sensi art. 21 del D.Lgs
n.82/2005 e s.m.i.)