



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 262 DEL 18/12/2020

UFFICIO CONSIGLIO COMUNALE, GIUNTA COMUNALE E DELIBERAZIONI
Numero proposta: 312

OGGETTO: PAP 2018-2020 - AGGIORNAMENTO ANNO 2020.

L'anno 2020 il giorno 18 del mese di Dicembre alle ore 16:45 nella sala giunta del palazzo civico si è riunita la Giunta Comunale, convocata anche in modalità a distanza, mediante l'applicativo Microsoft Teams della suite Microsoft Office.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti n. 10 amministratori in carica:

	Nome	Qualifica	Presente*	Assente
1	ALLEVI DARIO	SINDACO	P	--
2	VILLA SIMONE	VICE SINDACO	P	--
3	ARBIZZONI ANDREA	ASSESSORE	P	--
4	ARENA FEDERICO MARIA	ASSESSORE	C	--
5	DI ORESTE ANNA MARIA	ASSESSORE	C	--
6	LONGO MASSIMILIANO LUCIO	ASSESSORE	C	--
7	LO VERSO ROSA MARIA	ASSESSORE	C	--
8	MAFFE' PIERFRANCO	ASSESSORE	P	--
9	MERLINI DESIREE CHIARA	ASSESSORE	C	--
10	SASSOLI MARTINA	ASSESSORE	C	--
			10	0

*P = *Presente in aula*

C = *Presente in collegamento da remoto*

A = *Assente*

Assume la Presidenza il Sindaco: **Dario Allevi**

Assiste il Segretario Generale: **Giuseppina Cruso**, presente in collegamento da remoto

IL PRESIDENTE

Constatata la legalità della riunione, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione illustrata dal Sig. Sindaco, ALLEVI DARIO concernente l'oggetto;

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che è stato acquisito il parere in ordine alla regolarità tecnica, di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di **approvare** la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 262 DEL 18/12/2020

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO/PRESIDENTE
Dario Allevi

IL SEGRETARIO GENERALE
Giuseppina Cruso



COMUNE DI MONZA
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA

ACQUISTI

SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA

ACQUISTI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PAP 2018-2020 - AGGIORNAMENTO ANNO 2020

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267

FAVOREVOLE

Il provvedimento ha riflessi contabili, finanziari o patrimoniali

Monza, 15/12/2020

IL DIRIGENTE DEL SETTORE



PAP 2018-2020 - AGGIORNAMENTO ANNO 2020

Sommario

1. PREMESSA	3
2. FONTI NORMATIVE	3
3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	4
4. ATTORI	5
5. OBIETTIVI DEL PAP	5
6. CONTESTO ORGANIZZATIVO	6
7. OBIETTIVO 1 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE	9
7.1 AZIONI - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE - INTEGRAZIONI E MODIFICHE:	11
8. OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE	12
8.1.AZIONI 2 - PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE - INTEGRAZIONI E MODIFICHE:	14

1. PREMESSA

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali" - in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, intervenendo in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Inoltre sono misure "preferenziali" in quanto pongono rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, con l'obiettivo di attuare interventi di valorizzazione del lavoro dei soggetti meno rappresentati, rompendo la segregazione verticale e orizzontale e riequilibrando la presenza dei soggetti meno rappresentati nei luoghi di vertice.

2. FONTI NORMATIVE

Il principio di parità è uno dei criteri fondanti della Repubblica Italiana. Assume, infatti, rilievo costituzionale ed è richiamato in diversi articoli della nostra Carta fondamentale:

- Articolo 3, che sancisce il principio di eguaglianza tra tutti i cittadini, di fronte alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali;
- Articolo 37, che riconosce e garantisce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore;
- Articolo 51, che attribuisce ai cittadini di ambo i sessi eguale diritto di accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive ed assegna alla Repubblica il compito di promuovere, con opportuni provvedimenti, le pari opportunità tra donne e uomini;
- Articolo 117, che sancisce in capo alle Regioni l'obbligo di rimuovere ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, nonché quello di promuovere la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive.

Si richiamano, nel seguito, ulteriori fonti normative volte a favorire la realizzazione del principio di parità e le pari opportunità, *precedentemente riportate e opportunamente integrate con le normative finalizzate a contrastare la violenza sulle donne e quelle approvate dopo l'approvazione iniziale del PAP 2018-2020.*

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive";
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche", in particolare l'articolo 1, comma 1, lettera c, "Finalità ed ambito di applicazione", l'articolo 7, comma 1, "Gestione delle risorse umane" e l'articolo 57 "Pari opportunità",
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" in particolare l'articolo 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "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";

- Legge 23 novembre 2012, n. 215, “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella Legge 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Piano d’azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere adottato con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2015;
- Legge 13 agosto 2015, n. 124, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in particolare l’articolo 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”;
- Direttiva n. 3 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Decreto del sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018, con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del suddetto piano;
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

La normativa ha introdotto un innovativo approccio alle pari opportunità, passando da una visione di garanzia di pari opportunità di genere alla piena tutela da qualunque forma di discriminazione, violenza morale o psichica, e dalla parità di genere nell’accesso e nel trattamento sul lavoro all’assenza di ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua.

3. DURATA, FUNZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Monza, nel rispetto della normativa vigente, ed in continuità con il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017, approvato con deliberazione di Giunta comunale del 21 luglio 2015, n. 248 e ratificato con deliberazione di Giunta comunale del 22 settembre 2015, n. 305, ha inteso predisporre un Piano di Azioni Positive 2018-2020 - d’ora innanzi PAP 2018-2020 - quale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità e di rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la parità di trattamento e di opportunità tra uomini e donne per quanto concerne l’occupazione, il lavoro e la retribuzione.

Il PAP 2018-2020 è stato elaborato con la piena collaborazione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (d’ora innanzi C.U.G.), organismo paritetico che ha unificato le competenze dei preesistenti Comitati, quello per le Pari Opportunità e quello riguardante il fenomeno del Mobbing, e che è stato costituito con Deliberazione di Giunta comunale del 19 aprile 2011, n. 221 e, da ultimo, **ricostituito con deliberazione di Giunta Comunale n. 239 del 17/09/2019.**

Il PAP 2018-2020 avrà decorrenza triennale a partire dall’adozione della deliberazione con cui la Giunta comunale provvederà ad adottarlo **ed è stato approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 161 del 15/05/2018.**

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili proposte di soluzione ai problemi eventualmente riscontrati da parte del C.U.G., delle rappresentanze sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poter procedere periodicamente, ove se ne rilevi l'opportunità, ad interventi di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia.

A partire dal 2020, così come previsto dalla richiamata Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019, si procederà comunque sempre ad interventi annuali di aggiornamento del Piano che ne garantiscano l'attualità e l'efficacia, di norma entro la data del 31 gennaio di ogni anno.

Il PAP 2018-2020, oltre a rispondere ad un obbligo di legge, si configura come determinante fattore di miglioramento dell'Organizzazione, in quanto prevede importanti politiche di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Il Piano svolge la funzione di collettore di azioni, promosse dal datore di lavoro, finalizzate al perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, del rispetto e della valorizzazione delle differenze, della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro.

Il PAP 2018-2020 deve costituire un utile strumento per offrire al personale comunale la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La diffusione dei contenuti del PAP 2018-2020 sarà garantita tramite l'utilizzo dei canali di comunicazione interna (a titolo esemplificativo sezione intranet dedicata, house-organ, e-mailing mirato) e i risultati raggiunti saranno monitorati e vigilati dal C.U.G.

Le azioni di dettaglio del PAP 2018-2020 potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

4. ATTORI

La predisposizione e lo sviluppo degli obiettivi previsti nel presente PAP 2018-2020 sono affidati all'*Ufficio deputato alla gestione del Benessere Organizzativo*, in collaborazione con l'*Ufficio deputato alla formazione delle Risorse Umane* per la parte relativa alle attività formative. Le due unità organizzative indicate si avvalgono della collaborazione del C.U.G., per l'attività consultiva, propositiva e di verifica, della Consigliera di parità della Provincia di Monza e della Brianza in carica, per la trattazione dei casi di molestie e discriminazioni, nonché di vari servizi comunali per l'analisi di contesto e per la co-progettazione e co-realizzazione dei diversi interventi.

Al fine di promuovere un modello sinergico d'intervento interdisciplinare ed interistituzionale, che privilegi la metodologia della progettazione territoriale partecipata e condivisa, l'*Ufficio deputato alla gestione del Benessere Organizzativo* si avvarrà, per quanto possibile, anche della collaborazione della Consigliera di parità regionale.

5. OBIETTIVI DEL PAP

La finalità del Piano è quella di coordinare vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e quelle familiari e di costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'Ente che come un vincolo.

Per il raggiungimento della finalità prevista vengono individuati e mantenuti i seguenti obiettivi generali:

• Obiettivo 1

Promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, le pari opportunità mediante studi e indagini sul personale, attività formative e informative rivolte al personale, monitoraggio e valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, tutela dell'ambiente di lavoro dai casi di molestie e discriminazioni.

• Obiettivo 2

Promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, la diffusione di una cultura di condivisione dei carichi familiari tra uomini e donne, la realizzazione di azioni di supporto al personale comunale alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, anche attraverso un sistema di reti e convenzioni con soggetti esterni all'Ente.

6. CONTESTO ORGANIZZATIVO

La macrostruttura dell'Ente, **alla data del 30 giugno 2020, è** costituita da 11 Settori e una Segreteria Generale.

Nel dettaglio, le Direzioni di Settore di supporto, costituite per assicurare la gestione di tutte le funzioni trasversali necessarie al corretto funzionamento dell'Ente, **sono state così modificate:**

- Settore Ambiente, Energia, Manutenzione Cimiteri;
- Settore Bilancio, Programmazione Economica, Tributi;
- Settore Cultura, Marketing Territoriale, Servizi Demografici, Sistemi Informativi;
- Settore Governo del Territorio, Suap, Sue, Patrimonio;
- Settore Istruzione, Sistema Bibliotecario;
- Settore Legale;
- Settore Mobilità, Viabilità, Reti;
- Settore Organizzazione, Risorse Umane, Centrale Unica Acquisti;
- Settore Polizia Locale, Protezione Civile;
- Settore Progettazioni, Manutenzioni, Sport;
- Settore Servizi Sociali.

L'organico dell'Ente, **alla data del 30 giugno 2020 ha subito un decremento rispetto ai dati iniziali e risulta ora così costituito:**

Tabella 1

CONTRATTO	F	F %	M	M %	TOTALE
SEGRETERIO GENERALE	1	100 %	0	0 %	1
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	3	31 %	4	69 %	7
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	1	15 %	3	85 %	4
PERSONALE NON DIRIGENZIALE A TEMPO INDETERMINATO	571	68 %	249	32 %	820
PERSONALE NON DIRIGENZIALE A TEMPO DETERMINATO	49	81 %	11	19 %	60
PERSONALE NON DIRIGENZIALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	5	100 %	0	0 %	5
TOTALE	630	69 %	267	31 %	897

Composizione per genere e per Struttura di massima dimensione dell'organico a tempo indeterminato e determinato:

Tabella 2

STRUTTURA	F	F %	M	M %	TOTALE
SEGRETERIA GENERALE	32	85 %	5	15 %	37
SETTORE AMBIENTE, ENERGIA, MANUTENZIONE CIMITERI	18	56 %	17	44 %	35
SETTORE BILANCIO, PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, TRIBUTI	42	67 %	19	33 %	61
SETTORE CULTURA, MARKETING TERRITORIALE, SERVIZI DEMOGRAFICI, SISTEMI INFORMATIVI	65	64 %	27	36 %	92
SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO, SUAP, SUE, PATRIMONIO	34	64 %	17	36 %	51
SETTORE ISTRUZIONE, SISTEMA BIBLIOTECARIO	157	93 %	14	7 %	171
SETTORE LEGALE	9	79 %	2	21 %	11
SETTORE MOBILITÀ, VIABILITÀ, RETI	9	30 %	17	70 %	26
SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI	55	70 %	22	30 %	77
SETTORE POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE	48	37 %	82	63 %	130
SETTORE PROGETTAZIONI, MANUTENZIONI, SPORT	16	37 %	18	63 %	44
SETTORE SERVIZI SOCIALI	145	88 %	17	12 %	162
TOTALE	630	69 %	267	31 %	897

Composizione per genere e categoria d'inquadramento dell'organico non dirigenziale a tempo indeterminato e determinato:

Tabella 3

CONTRATTO	CAT.	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	B1	42	59 %	26	41 %	68
	B3	108	70 %	44	30 %	152
	C	276	67 %	114	33 %	390
	D	145	70 %	65	30 %	210
Totale		571	68 %	249	32 %	820
TEMPO DETERMINATO	B1	3	60 %	2	40 %	5
	B3	6	60 %	4	40 %	10
	C	35	95 %	2	5 %	37
	D	5	62 %	3	38 %	8
Totale		49	81 %	11	19 %	60
CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	C	1	100 %	0	0 %	1
	D	4	100 %	0	0 %	4
Totale		5	100 %	0	0 %	5
TOTALE		625	69 %	260	31 %	885

Composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario del personale non dirigenziale a tempo indeterminato:

Tabella 4

CONTRATTO	CAT.	REGIME ORARIO	F	F %	M	M %	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	B1	FULL TIME	34	55 %	24	45 %	58
		PART TIME	8	84 %	2	16 %	10
	Totale		42	59 %	26	41 %	68
	B3	FULL TIME	87	69 %	37	31 %	124
		PART TIME	21	74 %	7	26 %	28
	Totale		108	70 %	44	30 %	152
	C	FULL TIME	212	62 %	110	38 %	322
		PART TIME	64	93 %	4	7 %	68
	Totale		276	67 %	114	33 %	390
	D	FULL TIME	119	66 %	63	34 %	182
		PART TIME	26	93 %	2	7 %	28
	Totale		145	70 %	65	30 %	210
TOTALE			571	68 %	249	32 %	820

Composizione per genere dell'organico dirigenziale e direttivo a tempo indeterminato:

Tabella 5

RUOLO RICOPERTO	F	F %	M	M %	TOTALE
DIRIGENTI	3	31 %	4	69 %	7
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	14	58 %	12	42 %	26
ALTE PROFESSIONALITA'	13	62 %	9	38 %	22
RESPONSABILI DI UFFICIO (escluse Posizioni Organizzative e Alte Professionalità)	58	72 %	25	28 %	83
RESPONSABILI DI SERVIZIO (escluse Posizioni Organizzative e Alte Professionalità)	0	0 %	0	0 %	0
TOTALE	88	65 %	50	35 %	138

Tabella 6

FASCIA ETÀ	F	F %	M	M %	TOTALE	TOTALE %
18 - 30 ANNI	19	83 %	4	17 %	23	3 %
31 - 40 ANNI	89	76 %	27	24 %	116	13 %
41 - 50 ANNI	188	67 %	85	33 %	273	30 %
51 - 60 ANNI	282	67 %	121	33 %	403	45 %
61 - 70 ANNI	52	59 %	30	41 %	82	9 %
TOTALE	630	69 %	267	31 %	897	100 %

Alla data del 30 giugno 2020, il personale del Comune di Monza è pari a 897 unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro e le alte specializzazioni a tempo determinato.

A tal proposito, rispetto a quanto riportato inizialmente nel PAP 2018-2020, si evidenzia una riduzione del personale di 52 unità (50 donne e 2 uomini). Nella lettura di quest'ultimo dato è però necessario considerare le due diverse date di riferimento (1° gennaio e 30 giugno) poiché, di norma, nel periodo di giugno si verifica un alto tasso di cessazione di personale a tempo determinato. Inoltre non si è potuto attivare tutte le procedure concorsuali necessarie.

Alla luce di quanto detto, le donne rappresentano il 69 % del totale del personale, dato che è in linea con i dati iniziali nel PAP 2018-2020 al momento della sua approvazione. La percentuale non varia, se non sensibilmente, quando si analizza la composizione per genere e categoria di inquadramento (Tabella 3), regime orario (Tabella 4) o posizioni di responsabilità (Tabella 5).

Alla luce dei dati riportati nelle tabelle:

- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di donne sulla totalità dell'organico ed anzi si evidenzia uno sbilanciamento a livello globale a favore del genere femminile pur garantendo la parità di genere per l'accesso ad ogni posizione;
- risultano garantite le pari opportunità in termini di maggioranza di presenza femminile a ricoprire posizioni di responsabilità;
- l'unica Struttura di massima dimensione ove la presenza femminile è inferiore ad 1/3 del totale del personale assegnato, è il Settore "Mobilità, Viabilità, Reti", che vede il 70% del personale assegnato di genere maschile;
- non si evidenziano indici di discriminazione nell'accesso alle progressioni di carriera;

Si evince, pertanto, che presso la nostra Amministrazione non occorre mettere in atto misure volte a favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006. Non si ritiene, peraltro, di mettere in atto misure volte a favorire un riequilibrio della presenza maschile dato che risultano, di prassi, sempre garantite le pari opportunità di accesso alle posizioni di responsabilità, assegnate a discrezione dell'Amministrazione ad entrambi i generi.

Infine, in linea con quanto riportato inizialmente nel PAP 2018-2020, si sottolinea un marcato spostamento di oltre il 50 % della popolazione lavorativa nelle fasce di età 51 - 60 anni e over 60 anni (Tabella 6).

Considerato che l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente prevedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative, si pone sempre di più la necessità di giungere ad una migliore comprensione dell'invecchiamento nell'ambiente di lavoro, a valorizzarne le risorse e a sostenere l'apprendimento intergenerazionale.

7. OBIETTIVO 1 - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE

Confermare e rafforzare le azioni positive già intraprese per la parità di genere e favorire, in senso ampio, la rimozione degli ostacoli suscettibili di impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DEI CASI DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SESSUALI

In coerenza con il Codice di condotta per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Monza e per la prevenzione di discriminazioni, molestie sessuali, morali o psicologiche - mobbing, approvato con deliberazione Giunta comunale del 19 febbraio 2013, n. 76, l'obiettivo è di salvaguardare il diritto di ogni lavoratrice e lavoratore a svolgere le proprie funzioni in un ambiente ispirato a principi di eguaglianza, correttezza, libertà, rispetto e dignità della persona nei rapporti interpersonali.

STUDI ED INDAGINI DEL PERSONALE

La raccolta e lo studio dei dati disaggregati per genere costituisce la prima dimensione di analisi per rilevare la situazione di fatto di un'organizzazione rispetto alla promozione delle pari opportunità e della promozione di genere. L'elaborazione dei dati disaggregati per genere permette, infatti, di conoscere la situazione di un genere rispetto all'altro e i cambiamenti avvenuti nel tempo. Queste elaborazioni sono necessarie per realizzare le analisi di genere e la valutazione degli impatti delle politiche attuate sulle donne e gli uomini dell'organizzazione.

FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

Tra gli obiettivi del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, approvato con Decreto Legislativo del 11 aprile 2006, n. 198, e della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, figurano le azioni di promozione e di sensibilizzazione delle pari opportunità e della cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. In tal senso s'intende promuovere la formazione sui predetti temi e l'informazione, non solo relativamente alle finalità e ai contenuti del Piano Triennale delle Azioni Positive, ma anche agli eventi e alle iniziative territoriali di carattere culturale, artistico, musicale, ricreativo, sportivo incentrati sul tema delle pari opportunità e della diffusione della cultura di genere. Le responsabili e i responsabili devono favorire la partecipazione del personale comunale ai corsi di formazione organizzati dall'Ente, anche attraverso l'attuazione o il sollecito d'interventi organizzativi che rimuovano eventuali ostacoli alla conciliazione tra vita professionale e familiare del personale comunale, nonché alla possibilità di accesso fisico alle sedi dei corsi per coloro che sono in condizione di disabilità, evitando in tal modo ogni possibile forma di discriminazione.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEI RISULTATI

L'assunzione dell'ottica di genere, nella rilevazione e nella lettura dei dati relativi alla cultura ed ai processi organizzativi, richiede che siano individuati gli indicatori gender-sensitive con l'obiettivo di evidenziare i fattori discriminatori che influiscono sulla qualità del lavoro, del prodotto, del servizio, della vita professionale e personale di donne e uomini.

In un'ottica di trasparenza è essenziale che l'attività dell'Amministrazione si concluda con un'accurata analisi dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione delle azioni positive programmate e dei relativi impatti.

La raccolta e l'analisi dei dati, la pianificazione e la messa in atto degli interventi per la risposta ai bisogni rilevati ed il monitoraggio e la valutazione dei risultati saranno accompagnati da una costante attenzione ai bisogni prioritari in un'ottica di pari opportunità anche attraverso il confronto con i soggetti istituzionali, le realtà operanti nel privato e nel Terzo settore e l'analisi delle buone prassi innovative adottate.

7.1 AZIONI - PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E LA PARITA' DI GENERE - INTEGRAZIONI E MODIFICHE:

- 1.1 *A seguito della nuova normativa, a partire dal 2020 non è più prevista la compilazione della relazione annuale riferita alla direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007. Tale compilazione è sostituita dall'Allegato 1 previsto dalla Direttiva n. 2 del 26/06/2019.*
- 1.5 *La compilazione dell'Allegato 2 previsto dalla Direttiva n. 2 del 26/06/2019 va a sostituire la precedente relazione annuale da trasmettere al C.U.G. riferita alla Direttiva del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011.*

cod	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIA -MENTO	PERIODO
1.1	<i>Compilazione dell'Allegato 1 "Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.</i>	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo Ufficio deputato alla formazione Ufficio deputato alla gestione e amministrazione del personale Ufficio deputato alla gestione delle presenze	C.U.G.	Nessuna spesa	Annuale (entro il 30/03)
1.2	Vigilanza del rispetto degli adempimenti applicativi delle principali disposizioni normative in materia di pari opportunità. In via esemplificativa: presenza di pari genere nelle commissioni di concorso e di selezione per il reclutamento del personale; in sede di indizione di avvisi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di personale, eliminazione della possibilità di privilegio a favore dell'uno o dell'altro sesso e garanzia di esplicita e adeguata motivazione in caso di scelta di candidato di genere maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale da parte di candidati di genere femminile.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo Segretario Comunale Dirigenti Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane C.U.G.	Personale comunale	Nessuna spesa	2018/2020
1.3	Agevolare accesso ai dipendenti e alle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale adottando modalità organizzative atte a consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.	Segretario Comunale Dirigenti Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane	Personale comunale	Nessuna spesa	2018/2020
1.4	Promozione di una cultura organizzativa che valorizzi le	Settore deputato alle politiche di	Personale comunale	Nessuna spesa	2018/2020

cod	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIA -MENTO	PERIODO
	differenze di genere nell'azione amministrativa attraverso la diffusione di linee guida per una corretta comunicazione di genere per promuovere l'uso del linguaggio di genere nei documenti dell'Ente.	gestione delle Risorse umane Dirigenti			
1.5	<i>Compilazione dell'Allegato 2 "Relazione annuale C.U.G." previsto dalla Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019.</i>	C.U.G Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo.(supp orto)	Organi di indirizzo politico dell'Ente NIV Presidenza del Consiglio dei Ministri (D.P.O.)	Nessuna spesa	Annuale (entro il 30/03)
1.6	Somministrazione al personale comunale di questionari d'indagine mirati in materia di conciliazione/benessere organizzativo e loro analisi utile al fine di raccogliere elementi per l'elaborazione di azioni positive.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	C.U.G. Personale comunale	Nessuna spesa	Biennale
1.7	Rendicontazione e valutazione delle azioni positive realizzate.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	C.U.G. OO.SS.	Nessuna spesa	Annuale
1.8	Corsi di formazione, seminari, convegni nell'ambito dei temi del benessere organizzativo e della conciliazione rivolti al personale comunale da attuarsi attraverso collaborazioni a titolo gratuito con soggetti terzi.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo Provincia Regione	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
1.9	Migliorare la diffusione nell'Ente dell'informazione al personale su costituzione e funzioni del C.U.G., codice di condotta attraverso pubblicazioni periodiche informative tramite i canali istituzionali (intranet comunale, comune informa).	C.U.G.	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
1.10	Analisi della condizione lavorativa del personale comunale over 55 anni ai fini della valutazione di possibili azioni di sostegno all'Active aging	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale	Nessuna spesa	Entro il 2020
1.11	Affidamento a titolo gratuito di incarico Consigliera di fiducia	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo C.U.G.	Personale comunale	Nessuna spesa	Entro il 2020

8. OBIETTIVO 2 - PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE

FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Negli ultimi anni è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al tema della conciliazione. E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggior responsabilità e produttività.

La prospettiva futura è quella della ricerca di ulteriori soluzioni organizzative e relazionali in aggiunta alla flessibilità oraria e al part-time, già ampiamente diffusi nel nostro Ente, quali il telelavoro e/o lo smart working.

DIFFUSIONE DI UNA CULTURA DI CONDIVISIONE

Le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare sono accentuate dalle asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

La normativa prevede la possibilità del congedo parentale anche per i padri, che, tuttavia, viene scarsamente utilizzato anche per una sottovalutazione culturale delle implicazioni positive che la dimensione della cura ha nelle relazioni genitoriali.

Una leva di cambiamento è la diffusione di una pratica della genitorialità e della cura dei soggetti fragili della famiglia condivisa tra i generi.

REALIZZAZIONE DI AZIONI DI SUPPORTO PER LA CONCILIAZIONE

La conciliazione dei tempi di vita può sicuramente essere favorita anche da un sistema informativo in grado di orientare le persone e le famiglie sulle offerte pubbliche e private di servizi ed azioni di sostegno.

Si intende lavorare sulle opportunità offerte da soggetti terzi per supportare le famiglie nei diversi cicli della vita (baby-sitter e nidi per la prima infanzia, assistenza familiare agli anziani, ecc....) e definire un sistema di convenzioni, senza oneri per l'Amministrazione, che prevedano, oltre ai servizi di assistenza, anche quelli per il benessere personale (studi medici, farmacie, palestre, impianti sportivi, supermercati, musei, cinema, teatri, ecc....).

SALUTE E BENESSERE

L'aumento dell'età media del personale comunale, l'accumularsi di eventuali situazioni di stress e l'allungamento della vita lavorativa sono solo alcune delle problematiche che andranno ad incidere pesantemente negli anni a venire sull'organizzazione del Comune. Le persone si trovano sempre più spesso a dover fronteggiare situazioni di disagio. È dunque importante che il Comune si doti di strumenti per prevenire e monitorare questa problematica, introducendo delle iniziative specifiche e favorendo una lettura anche di genere dei fenomeni riscontrati.

8.1. AZIONI 2 - PROMUOVERE LA CONCILIAZIONE TRA I TEMPI CORRELATI AL LAVORO E QUELLI PER LA DIMENSIONE PERSONALE E FAMILIARE - INTEGRAZIONI E MODIFICHE:

2.8 *La progettazione dello sportello prevista nel 2018, e attivata in via sperimentale nel 2019, viene a consolidarsi nel 2020 con il rinnovo della convenzione per la gestione dello sportello.*

2.9 *Alla progettazione dello smart-working, completata nel 2019, si dà corso all'attivazione delle postazioni.*

2.10 *In relazione alla diminuzione delle richieste per il progetto voucher nidi si attiva un nuovo progetto di conciliazione per la mobilità sostenibile.*

2.11 *In relazione alla diminuzione delle richieste per i voucher centri estivi si attiva un nuovo progetto di conciliazione per i servizi di cura dei minori di tipo extra-scolastico.*

COD	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
2.1	<i>“Una vacanza un po’ speciale”, voucher di conciliazione per l’accesso cofinanziato ai centri estivi comunali.</i>	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo Ufficio deputato alla gestione dei servizi scolastici	Personale comunale con figli in età scolare	Da bilancio	Annuale
2.2	<i>“Al lavoro tranquilli”, voucher di conciliazione per l’accesso cofinanziato ai servizi di assistenza dell’infanzia.</i>	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale con figli in fascia 0/3 anni	Da bilancio	Annuale
2.3	<i>“Al lavoro senza barriere”, promozione di attività di volontariato a sostegno di colleghe e colleghi non autosufficienti.</i>	Settore deputato alle politiche di gestione delle Risorse umane Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo Tutti i dipendenti e le dipendenti volontari e volontarie	Personale comunale con gravi limitazioni dell’autonomia fisica, che non siano automuniti e non risultino in grado di servirsi dei mezzi pubblici di trasporto	Nessuna spesa	Annuale
2.4	<i>“Opportunità salute”, iniziative di sensibilizzazione alla prevenzione della salute del personale comunale (campagna di informazione, test, screening e trattamenti gratuiti).</i>	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo Soggetti esterni pubblici e privati	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale
2.5	<i>Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare, favorendo forme flessibili di gestione dell’orario di lavoro.</i>	Segretario e Direttore generale Dirigenti	Personale comunale	Nessuna spesa	2018/2020
2.6	<i>Attivazioni di convenzioni di conciliazione per la fruizione agevolata di servizi di <i>time-saving</i> e <i>family-care</i>, <i>acquisti</i>, <i>servizi di parcheggio</i> e</i>	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale	Nessuna spesa	Annuale

COD	AZIONI	SOGGETTI CHE AGISCONO	DESTINATARI	FINANZIAMENTO	PERIODO
	<i>trasporto, gruppi di acquisto solidali, ecc...</i>	Soggetti esterni pubblici e privati			
2.7	Iniziative di promozione della cultura di condivisione e diffusione di una pratica della genitorialità e della cura dei soggetti fragili della famiglia condivisa tra i generi.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale	Nessuna spesa	2018/2020
2.8	"#Io TiAScolto" offerta di uno sportello gratuito d'ascolto per lo stress da lavoro correlato attivato in via sperimentale nel 2019.	Direzione delle R.U. Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale	Nessuna spesa	2020
2.9	Attivazione smart-working a favore di soggetti in particolari condizioni di necessità.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale	Da bilancio	2020
2.10	"Al lavoro senza l'auto", voucher di conciliazione per una mobilità sostenibile.	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale con abbonamento a mezzi di trasporto pubblico	Da bilancio	2020
2.11	"Voucher Baby-Sitting", voucher di conciliazione per chi usufruisce di prestazioni di assistenza e sorveglianza di figli o figlie fiscalmente a carico	Ufficio deputato alla gestione del benessere organizzativo	Personale comunale con figli o figlie < 13 anni o con figli o figlie disabili	Da bilancio	2020



**26000 - SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE,
CENTRALE UNICA ACQUISTI**
**26000 - SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE,
CENTRALE UNICA ACQUISTI**

26000 - SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE
UNICA ACQUISTI
Responsabile: BRAMBILLA LAURA MARIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PAP 2018-2020 - AGGIORNAMENTO ANNO 2020

Premesso che:

- l'art. 3 della Carta Costituzionale sancisce il diritto delle persone all'eguaglianza, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali e impegna la Repubblica a rimuovere gli ostacoli d'ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese;
- il principio costituzionale sopra enunciato è stato declinato in numerose disposizioni legislative tra le quali si evidenzia l'art. 48 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che le Pubbliche Amministrazioni, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani triennali di Azioni Positive, al fine di individuare misure specifiche per eliminare ogni forma di discriminazione, garantendo pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità, promuovendo, inoltre, il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita

- privata, nonché la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 15 maggio 2018 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2018-2020 (nel seguito, per brevità, "PAP 2018-2020");
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 238 del 17 settembre 2019 sono stati nominati, in ultimo, il Presidente, il Vice-Presidente e i Componenti del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (nel seguito, per brevità, C.U.G.);

Preso atto che la Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, avente per oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", che ha sostituito la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, ha annesso il triennale Piano di Azioni Positive al Piano della Performance introducendo, pertanto, l'obbligo di aggiornamento annuale da effettuare di norma entro il mese di gennaio;

Dato atto che:

- la predisposizione dei Piani di Azioni Positive, nonché i relativi aggiornamenti annuali rientrano, oltre che tra i compiti dell'Amministrazione, anche tra quelli propositivi del C.U.G. e che, pertanto, l'Amministrazione Comunale è tenuta a confrontarsi in merito con il Comitato;
- il C.U.G. in carica si è riunito in seduta plenaria in data 13 novembre 2019 e, nel corso del 2020, si è potuto riunire solo in data 15 gennaio e di seguito si è trovato a sospendere, a causa dell'emergenza sanitaria in corso, ogni successiva riunione già calendarizzata;

Preso atto che nell'anno in corso non risulta, pertanto, ancora adottato l'atto di aggiornamento del PAP 2018-2020;

Rilevata la necessità, in linea con quanto previsto dalla richiamata Direttiva n. 2/2019, di aggiornare il PAP 2018-2020 per l'annualità in corso tramite adozione di apposito atto;

Rilevato che:

- il Piano Triennale delle Azioni Positive costituisce un presupposto d'innovazione ed efficacia della politica di "*Uguaglianza delle opportunità*", rappresentando esso stesso

l'elemento fondante per la trattazione sistematica delle principali dimensioni che compongono le pari opportunità (genere, disabilità, razza ed etnia, gruppo sociale) e per la definizione delle politiche d'intervento nell'organizzazione di riferimento;

- le Azioni Positive che l'Amministrazione Comunale si è proposta di realizzare nell'ambito del PAP 2018-2020 afferiscono alle seguenti macro aree prioritarie di intervento, finalizzate alla rimozione dei principali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne:
 - Obiettivo 1: promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, le pari opportunità mediante studi e indagini sul personale, attività formative e informative rivolte al personale, monitoraggio e valutazione dei risultati delle azioni positive attuate, tutela dell'ambiente di lavoro dai casi di molestie e discriminazioni;
 - Obiettivo 2: promuovere, nell'ambito del benessere organizzativo, la conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare mediante l'utilizzo di forme di flessibilità organizzativa, oraria e lavorativa, la diffusione di una cultura di condivisione dei carichi familiari tra uomini e donne, la realizzazione di azioni di supporto al personale comunale alle loro famiglie nei diversi cicli della vita, anche attraverso un sistema di reti e convenzioni con soggetti esterni all'Ente;

Considerato che si intende procedere all'aggiornamento del PAP 2018-2020 soffermandosi, in particolare, sulle variazioni normative entrate in vigore sul finire del 2019 e nel 2020, sull'aggiornamento dei dati relativi alla macrostruttura dell'Ente, sugli obiettivi e le conseguenti azioni presenti all'interno del documento;

Dato atto che:

- occorre integrare l'Obiettivo 1 per ciò che concerne gli adempimenti normativi e le azioni riguardanti le modalità di relazione e monitoraggio delle pari opportunità, anche alla luce della richiamata Direttiva n. 2/2019;
- occorre modificare alcune azioni previste nell'Obiettivo 2 per renderle maggiormente in linea con quanto attuato nel corso del 2020;
- alla luce del cospicuo decremento di richieste pervenute relativamente ai voucher di conciliazione previsti nell'ambito del PAP 2018-2020 (*"Al lavoro tranquilli"* - *"Una vacanza un po' speciale"*) è opportuno promuovere nuovi progetti a beneficio di

una platea più ampia aventi ad oggetto la mobilità sostenibile e i servizi di baby-sitting;

Ritenuto, al fine di adempiere alle direttive impartite dalla normativa in premessa citata, di approvare, quale parte integrante del presente provvedimento, il documento "PAP 2018-2020 - Aggiornamento anno 2020" (**Allegato 1**), con il quale si provvede ad aggiornare il PAP 2018-2020, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 15 maggio 2018;

Evidenziato che l'Ufficio "*Organizzazione e Benessere*" in data 4 dicembre 2020 ha trasmesso la proposta di aggiornamento del PAP 2018-2020 ai membri del C.U.G., al fine di permettere loro di espletare il proprio parere propositivo e consultivo sul merito delle modifiche in esso contenute, e che, entro i termini previsti, non sono pervenute richieste di modifica e/o integrazione del documento proposto;

Dato atto che, per l'adozione del presente provvedimento, non risulta necessario acquisire, nell'ambito dell'istruttoria, pareri di servizi interni o di altre amministrazioni esterne

Dato atto che, per l'esecuzione del presente provvedimento non risulta necessario acquisire certificazioni o nullaosta di servizi interni o di altre amministrazioni esterne

Dato atto che non occorre dare informazione del presente provvedimento ad altri soggetti interni e/o esterni all'Ente

Vista la Direttiva n. 2 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 26 giugno 2019, avente per oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche";

Preso atto che la responsabile del procedimento, ai sensi della legge n. 241/1990 e s.m.i., è la dott.ssa Casati Chiara, responsabile del Servizio "Risorse Umane - Organizzazione, Selezione e Sviluppo";

Ravvisata la propria competenza ai sensi dell'art. 107 del D.lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, dell'art. 51 e 56 del vigente Statuto, nonché degli artt. 48, 15 e 15 bis del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione del seguente obiettivo operativo del DUP:
A3A0110g - Organizzazione e risorse umane;

Dato atto che la materia oggetto del presente provvedimento rientra nelle competenze dell'unità organizzativa SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI come da vigente funzionigramma;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

Visto l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dal Dirigente responsabile del SETTORE ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE, CENTRALE UNICA ACQUISTI, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Su proposta di: SINDACO

D E L I B E R A

Di approvare, per le motivazioni indicate in premessa e quale parte integrante del presente provvedimento, il documento "PAP 2018-2020 - Aggiornamento anno 2020" (**Allegato 1**);

Di disporre che il presente atto venga inoltrato in informativa ai componenti del C.U.G. ed alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165/2001;

di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Identificativo di Gara (CIG)

di dare atto che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Unico di Progetto (CUP)

Da trasmettere a:
Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 262 DEL 18/12/2020

UFFICIO CONSIGLIO COMUNALE, GIUNTA COMUNALE E DELIBERAZIONI
Numero proposta: 312

OGGETTO: PAP 2018-2020 - AGGIORNAMENTO ANNO 2020.

L'anno 2020 il giorno 18 del mese di Dicembre alle ore 16:45 nella sala giunta del palazzo civico si è riunita la Giunta Comunale, convocata anche in modalità a distanza, mediante l'applicativo Microsoft Teams della suite Microsoft Office.

Si dà atto che risultano presenti i seguenti n. 10 amministratori in carica:

	Nome	Qualifica	Presente*	Assente
1	ALLEVI DARIO	SINDACO	P	--
2	VILLA SIMONE	VICE SINDACO	P	--
3	ARBIZZONI ANDREA	ASSESSORE	P	--
4	ARENA FEDERICO MARIA	ASSESSORE	C	--
5	DI ORESTE ANNA MARIA	ASSESSORE	C	--
6	LONGO MASSIMILIANO LUCIO	ASSESSORE	C	--
7	LO VERSO ROSA MARIA	ASSESSORE	C	--
8	MAFFE' PIERFRANCO	ASSESSORE	P	--
9	MERLINI DESIREE CHIARA	ASSESSORE	C	--
10	SASSOLI MARTINA	ASSESSORE	C	--
			10	0

*P = *Presente in aula*

C = *Presente in collegamento da remoto*

A = *Assente*

Assume la Presidenza il Sindaco: **Dario Allevi**

Assiste il Segretario Generale: **Giuseppina Cruso**, presente in collegamento da remoto

IL PRESIDENTE

Constatata la legalità della riunione, invita la Giunta a trattare l'argomento segnato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione illustrata dal Sig. Sindaco, ALLEVI DARIO concernente l'oggetto;

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che è stato acquisito il parere in ordine alla regolarità tecnica, di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di **approvare** la proposta deliberativa in oggetto nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 262 DEL 18/12/2020

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO/PRESIDENTE
Dario Allevi

IL SEGRETARIO GENERALE
Giuseppina Cruso
