



COMUNE DI AGNA

PROVINCIA DI PADOVA

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 60

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI CUI ALL'ART. 48, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2022/2024.

L'anno **duemilaventidue** il giorno **nove** del mese di **settembre** alle ore **12:35**, si è riunita la Giunta Comunale in modalità mista prevista dalla DGC 18 del 12.04.2022.

All'appello nominale risultano

PIVA GIANLUCA	SINDACO	P
RAMPAZZO ERIKA	ASSESSORE VICES.	P
FORIN ROBERTO	ASSESSORE	P
PEROSIN CATERINA	ASSESSORE	P
BARETTA CATIA	ASSESSORE ESTERNO	P

Partecipa alla seduta in videoconferenza l'assessore esterno Catia Baretta.

Partecipa alla seduta, presso la sala delle adunanze, il dott. CALLEGARI ENNIO, in qualità di Segretario Comunale.

Il Sig. PIVA GIANLUCA nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Comunicata in elenco ai Capigruppo consiliari, contestualmente alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18 agosto 2000, N. 267

N. 340 REG. PUBBL.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 D. Lgs. 267/2000)

Il sottoscritto certifica che copia del presente atto deliberativo viene pubblicato all'Albo Pretorio on line per quindici giorni consecutivi dal 14-09-2022 ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, N. 267.

Agna, li 14-09-2022

Il Responsabile del Servizio
dott. Gianluca Piva

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA' (art. 134, comma 3, D. Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione **DIVIENE ESECUTIVA** decorso il termine di venticinque giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio on line ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.08.2000, N. 267.

Agna, li

Il Segretario Comunale
dott. Ennio Callegari

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI CUI ALL'ART. 48, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 198/2006 PER IL TRIENNIO 2022/2024.

La seduta si svolge in modalità mista (presenza e videoconferenza) con inizio alle ore 12:35, come riportato nel frontespizio.

Sono presenti i Municipio: il Sindaco, il Vicesindaco Rampazzo Erika, gli assessori Forin Roberto e Perosin Caterina.

È presente in videoconferenza l'assessore esterno Baretta Catia.

Il Segretario Comunale, dott. Ennio Callegari, partecipa alla seduta presso la sede municipale.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che l'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le Amministrazioni Pubbliche garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro;
- che l'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche; ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;
- che con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità firmata in data 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche; punti di forza e principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità;

CONSIDERATO che gli obiettivi di detto piano sono quelli di porre al centro l'attenzione alla persona, favorendo politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro ed individuare competenze di genere da valorizzare;

RICHIAMATO l'art. 21 della Legge 4.11.2010, n. 183 "Misure atte a garantire pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e l'assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche" che impone alle Amministrazioni Comunali l'obbligo di costituire al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

DATO ATTO che, nelle more della costituzione del CUG:

- con delibera G.C. N. 57 in data 17.07.2012, esecutiva, è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2012 – 2014;
- con delibera G.C. N. 105 in data 10.12.2015, esecutiva, è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2015 – 2017;

DATO ATTO altresì, che:

- con delibera G.C. N. 108 in data 24.12.2015, esecutiva, è stato istituito il CUG ed approvata la direttiva per la costituzione con relativa modifica del Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici (art. 4);
- con determinazione del Responsabile della 1^ Area in data 15.11.2017 n. 232 (reg. gen.le) è stato costituito il CUG, che dura in carica quattro anni e, previa adozione di un proprio regolamento per il suo funzionamento entro 60 giorni dalla costituzione, potrà esercitare i propri compiti, ovvero compiti propositivi (tra cui la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne e, più in generale, condizioni di benessere lavorativo), consultivi e di verifica;
- il CUG, nella seduta di insediamento del 20.11.2017 - come da verbale N. 1 acquisito agli atti dell'ente con protocollo com.le n. 8442 - ha approvato il regolamento di cui sopra, successivamente approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 70 in data 20.11.2017, esecutiva;
- con deliberazione G.C. N. 74 in data 20.11.2017, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2017-2019, secondo la bozza predisposta dal Segretario comunale pro-tempore sulla quale il CUG si era favorevolmente espresso nella suddetta seduta di insediamento;
- con deliberazione G.C. N. 94 in data 20.11.2018, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, secondo la bozza predisposta dal Segretario comunale pro-tempore sulla quale il CUG si era favorevolmente espresso nella seduta convocata per il 15.11.2018 (verbale agli atti);
- con deliberazione G.C. N. 26 in data 18.06.2020, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, secondo la bozza predisposta dal Segretario comunale pro-tempore sulla quale il CUG si era favorevolmente espresso nella seduta convocata per l'11.06.2020 (verbale agli atti);
- con deliberazione G.C. N. 26 in data 23.04.2021, esecutiva, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, secondo la bozza predisposta dal Segretario comunale pro-tempore sulla quale il CUG si era favorevolmente espresso nella seduta convocata per l'20.04.2021 (verbale agli atti);

VISTO il Piano triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024 predisposto nelle more del CUG e **ritenuto** dover procedere alla sua approvazione, nel testo allegato B alla presente, riscontrandolo corrispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente;

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

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49 del D. L.gs. 267/2000, allegato A al presente atto;

Tutto ciò premesso

Con voti favorevoli unanimi così espressi dai n. 5 componenti la Giunta presenti alla trattazione e votazione del presente argomento, accertata dal Segretario comunale:

- n. 4 favorevoli in presenza (Sindaco, Rampazzo, Forin, Perosin)
- n. 1 favorevoli in videoconferenza (Baretta)

D E L I B E R A

1. **Di adottare** l'allegato "**Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024**" (allegato "**B**"), ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006;
2. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento a tutti i dipendenti, alle OO.SS. – RSU e alla Consiglieria di Parità della Provincia di Padova.

Successivamente,

con votazione separata così espressa dai n. 5 componenti la Giunta presenti alla trattazione e votazione del presente argomento, accertata dal Segretario comunale:

- n. 4 favorevoli in presenza (Sindaco, Rampazzo, Forin, Perosin)
- n. 1 favorevoli in videoconferenza (Baretta)

la Giunta Comunale dichiara

il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

=====

Allegati:

- Allegato A (parere ex D. Lgs. 267/2000)
- Allegato B (Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024)

La seduta termina alle 12:49

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
PIVA GIANLUCA

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. ENNIO CALLEGARI



COMUNE DI AGNA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 -2024

PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dalla Legge 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (Decreto Legislativo n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), 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 2022-2024.

Al pari dei precedenti Piani per il triennio approvati tutti con deliberazioni di G.C., con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 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) agli orari di lavoro;
- 2) all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche.

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.

MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Non sono emerse criticità, né segnalati problemi incontrati da parte del personale dipendente. Non sono stati avanzati consigli, osservazioni, suggerimenti in ordine al piano ai fini di un adeguato aggiornamento.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 1.1.2022 presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici, tenendo conto che nel corso del 2021 si sono verificati n. 1 pensionamento (D - donna), n. mobilità in uscita (D - uomo):

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	TOTALE
Donne	1	3 (di cui 2 part time)	0	0	04
Uomini	2	0	1	0	03

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del Decreto Legislativo n. 267/2000, sono due uomini e una donna.

Il Segretario comunale è uomo.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.lgs. n.198/2006 in quanto non sussiste divario fra generi, inferiore a due terzi.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano, al pari dei precedenti, si pone come obiettivi:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate, qualora emergessero e/o sussistessero nel periodo di vigenza del piano;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.

AZIONI POSITIVE

ORARI DI LAVORO

Valutare soluzioni per particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

Rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti, assicurandone la tempestività.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e delle progressioni economiche e di carriera, senza discriminazioni di genere.

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, salva motivata impossibilità, la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Segreteria/Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.