



COMUNE DI GALLIERA VENETA

Provincia di Padova

Verbale di deliberazione n. **16**
in data 10-03-2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Verbale letto, approvato e
sottoscritto



IL PRESIDENTE
F.to Perfetti Italo

Documento Firmato digitalmente in originale
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005;

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to SCARANGELLA LUCA

Documento Firmato digitalmente in originale
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005;

OGGETTO

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

L'anno duemilaventitre addì dieci del mese di marzo alle ore 13:00 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano :

Perfetti Italo	SINDACO
ZAMBON MARIANO	ASSESSORE
SIMIONI MICHELE	ASSESSORE
BEGHIN VANESSA	ASSESSORE
BERNARDI LUISA	ASSESSORE

Presente/Assente
P
P
P
P
A

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE SCARANGELLA LUCA.

Perfetti Italo nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, successivamente modificato dal DPR 115/2007 e, da ultimo, dal D. Lgs. n. 151/2015, dispone che le Amministrazioni dello Stato, Province e Comuni devono predisporre piani di azioni positive di durata triennale, ovvero prevedere l'adozione di misure e iniziative tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la Direttiva 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche, che sostituisce la direttiva 23/05/2007 "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATO che tale direttiva si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e pari opportunità, sviluppando una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle pubbliche amministrazioni;

CHE gli obiettivi del suddetto 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;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 102 del 27/12/2019, con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive, per il triennio 2020-2022;

RITENUTO opportuno procedere all'approvazione del Piano per il triennio 2023-2025;

VISTA la proposta di piano di azioni positive per il periodo 2023-2025 predisposto dal competente servizio personale, trasmesso ai componenti del Comitato Unico di garanzia con prot.n. 2620 del 28.02.2023

CONSIDERATO che dal CUG non sono pervenute osservazioni;

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

ACQUISITO il solo parere in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile dell'Area Affari Generali, in calce riportato, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000,

Con votazione unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

1. di approvare le considerazioni espresse in premessa;
2. di adottare e approvare, ai sensi dell'art.48 del D.Lgs.198/2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2005 , n. 246" il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025, che nel testo allegato "A" costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di trasmettere copia del presente provvedimento alle RR.SS.UU. interne e per il loro tramite alle OO.SS. territoriali;
4. di disporre la pubblicazione del presente atto nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente"..

PARERE DEL RESPONSABILE DI AREA

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Data 07-03-2023



IL RESPONSABILE

F.to Bresolin Loretta

Parere Firmato digitalmente in proposta
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005;

PARERE DEL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Data 07-03-2023



IL RESPONSABILE

F.to Briotto Daniele

Parere Firmato digitalmente in proposta
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005;

Con voti unanimi favorevoli la Giunta Comunale approva la suesposta proposta di deliberazione e con separata votazione palese favorevole unanime il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI GALLIERA VENETA
Provincia di Padova

Allegato alla delibera

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 16 del 10-03-2023

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2023-2025**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 244. Contestualmente viene trasmesso ai capigruppo consiliari.

Comune di Galliera Veneta li 28-03-
2023



L' INCARICATO

Briotto Daniele

Documento Firmato digitalmente in originale
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005



COMUNE DI GALLIERA VENETA
Provincia di Padova

Allegato alla delibera

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 16 del 10-03-2023

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
2023-2025**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Comune di Galliera Veneta n. 28-03-
2023



**IL RESPONSABILE DELL'AREA SERVIZI
GENERALI
Bresolin Loretta**

Documento Firmato digitalmente in originale
ai sensi e con gli effetti del d.lgs n. 82/2005

COMUNE DI GALLIERA VENETA

(Provincia di Padova)

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023-2025

Premessa

I Piani di Azioni Positive si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse dall'Amministrazione Comunale per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 196 del 2000.

L'articolo 7, comma 5, del suddetto decreto legislativo dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Hanno vigenza triennale ed in caso di mancato adempimento si applica il divieto di assumere personale di cui all'art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006 il quale prevede che le PP.AA. debbano:

- riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

Il Piano per il triennio 2023-2025 tiene conto della struttura organizzativa del Comune e in particolare del personale a tempo indeterminato. L'analisi dell'attuale situazione del personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2022 evidenzia il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori/lavoratrici:

DIPENDENTI N. 19

Il personale in servizio a tempo indeterminato risulta essere il seguente:

Ruolo/categoria	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Cat D – P.O.	1	5,55	3	16,67	4
Cat D	1	5,55			1
Cat.C	4	22,22	4	22,22	8
Cat.B	3	16,68	2	11,11	5
TOTALE	9	50,00	9	50,00	18

Situazione per orario di lavoro/categoria:

Cat. D – P.O	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo pieno	1	3	4
Tempo parziale			
Cat. D			
Tempo pieno	1		1
Tempo parziale			
Cat. C			
Tempo pieno	3	4	7
Tempo parziale	1		1
Cat. B			
Tempo pieno	3	1	4
Tempo parziale		1	1
Cat. A			
Tempo pieno			
Tempo parziale			
TOTALE	9	9	18

Non sono ravvisabili ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

In ordine ai livelli retributivi, tutto il personale è inquadrato nelle categorie contrattuali previste dal CCNL Funzioni locali. L'accesso alle procedure di progressione economica orizzontale è garantire in relazione all'applicazione di parametri legati alla performance lavorativa.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di Galliera Veneta negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, modalità di concessione del part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini presso l'Ente e con il presente Piano l'Amministrazione Comunale intende proseguire nell'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Azioni positive previste nel triennio 2023/2025

Il Piano delle azioni positive sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

L'Amministrazione comunale, nell'arco del triennio di vigenza del Piano delle Azioni positive, ispirandosi ai principi di pari opportunità, intesa come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli e di garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti, si propone di perseguire i seguenti ambiti di azione:

1. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

L'obiettivo si propone di favorire, in relazione alle esigenze di ogni ufficio/servizio, l'uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratrici/ori di frequentare i corsi di aggiornamento, formazione e riqualificazione professionale in orari il più possibile accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Viene altresì favorita la modalità di formazione tramite webinar, sia in diretta che registrati, che facilita notevolmente la conciliazione del tempo lavoro con gli impegni familiari/sociali.

2. Promuovere l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Il Comune si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze delle donne e degli uomini all'interno dell'organizzazione dell'Ente, contemperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti nella convinzione che un ambiente professionale attento alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. Sarà mantenuta la flessibilità dell'orario di lavoro come attualmente praticata nella quasi totalità dei servizi comunali.

Nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari, detta conciliazione sarà realizzata anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- a) l'utilizzo dello smart-working, quale modalità di possibile conciliazione delle esigenze professionali e familiari dei dipendenti;
- b) la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta del/la dipendente interessato/a, compatibilmente con le esigenze organizzative del servizio di appartenenza e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
- c) la previsione di livelli di flessibilità nell'orario di lavoro in entrata ed uscita a favore dei dipendenti in situazione di difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia (a titolo di esempio familiari di persone con handicap L. 104/92, figli minori, familiari affetti da gravi patologie documentate che richiedono ricoveri ospedalieri o terapie salvavita etc.), evitando disfunzioni o ricadute negative sull'organizzazione e comunque per un periodo limitato da correlare strettamente alla permanenza delle condizioni di difficoltà;
- d) consentire, laddove possibile, temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro del personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc., sempre compatibilmente con le esigenze di funzionalità del servizio.

3. Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Nel rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. C) del D. Lgs. 165/2001 l'ente è sempre impegnato al rispetto delle seguenti azioni:

- a) riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità;
- b) dare puntuale applicazione alle disposizioni di cui all'art. 48, c. 1, del D. Lgs. 198/2006, nel motivare l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/selezioni;
- c) ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

4. Sviluppo carriera e professionalità.

Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che maschile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressione di carriera, incentivi e progressioni economiche,

- a) creare un ambiente di lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno;
- b) utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

5. Garantire il benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro.

Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente, l'efficienza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente mediante la verifica che non si realizzino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente; atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Attuazione del Piano

Il Piano ha durata triennale decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale del Comune e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente del Comune.