



COMUNE DI MONTEVIALE

PROVINCIA DI VICENZA

N° 96 del Reg. Delibere

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione piano triennale delle azioni positive 2021 - 2023 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006.

Per approvazione e conferma del presente verbale, si sottoscrivono

IL PRESIDENTE
Fto Elisa Santucci

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Fto Morello dott.ssa Sabrina

L'anno duemilaventini, addì **ventitre** del mese di dicembre alle ore 18.50 nella residenza municipale, per determinazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

N. _____ reg. pubblicazioni

Questa deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio online per 15 giorni consecutivi e inviata in elenco ai Capigruppo Consiliari

dal **29.12.2020**

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Fto Morello dott.ssa Sabrina

Risultano presenti alla trattazione dell'argomento:

1. Santucci Elisa Sindaco
2. Corato Nicola Assessore Effettivo
3. Viale Eva Assessore Effettivo

Presenti	Assenti
X	
X	
	X

Partecipa alla riunione il Vice Segretario Comunale Morello dott.ssa Sabrina.

Il sottoscritto Vice Segretario, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che questa deliberazione è divenuta esecutiva il

09.01.2021

in quanto decorsi i 10 giorni dalla pubblicazione

Li, _____

IL VICE SEGRETARIO
COMUNALE

La Sig.ra Elisa Santucci, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO che con deliberazione di C.C. n. 49 del 28.12.2019, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione 2020-2022;

VISTO il regolamento comunale di contabilità armonizzata, adottato con D.C.C. n. 46 del 26.11.2015;

PREMESSO CHE:

- l'art. 7 comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e al trattamento sul lavoro",
- la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" sottolinea l'importanza del ruolo ricoperto dalle Pubbliche Amministrazioni ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane;
- l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, prevede che i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- che ai sensi del medesimo articolo, le amministrazioni inadempienti non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette,

CONSIDERATO 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. 118/2018 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2019 - 2021;

RITENUTA la necessità di confermare e aggiornare per il triennio 2021-2023 i contenuti del suddetto Piano per le azioni positive, nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale;

RILEVATO che:

il Comune di Monteviale nel corso degli anni ha attuato varie misure finalizzate alla promozione delle pari opportunità nelle condizioni di lavoro, tra le quali si segnalano le seguenti:

- a) concessione di articolazioni orarie differenziate, su richiesta dei dipendenti;
 - b) turni di lavoro diversificati, anche per periodi di tempo limitati, in presenza di particolari esigenze familiari;
 - c) concessione di mobilità in uscita, per andare incontro ad esigenze di avvicinamento e di conseguenza di miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti;
- nel tempo queste azioni si sono rivelate utili perché hanno permesso di conciliare le esigenze familiari con le esigenze organizzative dell'Ente;

VISTI i pareri istruttori ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

di approvare, per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono qui per integralmente riportate, l'allegato Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021 - 2023 individuato come allegato sub A) che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

di trasmettere copia del presente provvedimento alla Consiglieria di parità della Provincia alle OO.SS.;

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, con successiva votazione unanime favorevole espressa in modo palese.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021/2023

(Art. 48, comma 1, D. Lgs 11/04/2006, n. 198)

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate 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, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Monteviale, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive (di durata triennale) si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

ANALISI ATTUALE DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat: C	Cat. B	totale
Donne	2	0	2	4
Uomini	0	2	1	3

Ai predetti dipendenti vanno aggiunti dipendenti di altri Comuni in servizio presso questa Amministrazione ex c. 557:

2 Istruttori Direttivi (1 uomo e 1 donna)

1 Istruttore Tecnico (uomo)

1 Collaboratore Amm.vo (uomo);

Emerge dai dati che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi e conseguentemente vengono rispettati i parametri indicati dall'art. 48, 1° comma, del D.Lgs 11/04/2006, n. 198.

I dipendenti Responsabili di Servizio - titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

Donne categoria D n. 1 – a tempo indeterminato;

Uomo categoria D n. 1 – a tempo determinato ex c. 557

La presenza femminile negli organi elettivi comunale è invece la seguente:

Sindaco: Donna

Vice Sindaco: Uomo

Assessori: Donna

Consiglio Comunale: 9 Uomini e 2 Donne

OBIETTIVI DEL PIANO

In continuità con i precedenti piani, il Piano per le azioni positive 2021-2023 riprende a fondamento le seguenti tre direttrici:

- a) confermare le azioni che, non solo hanno assicurato la sostanziale parità di trattamento tra dipendenti dei due generi, ma in più hanno rimosso gli ostacoli che di solito rendono difficoltosa alle donne la possibilità di conciliare le esigenze di lavoro con le esigenze familiari;
- b) integrare le iniziative finora attuate con ulteriori interventi, suggeriti anche dal suddetto raffronto;
- c) monitorare l'applicazione e l'efficacia delle azioni approvate in modo da mantenere sempre viva l'attenzione dell'organizzazione sui temi della parità di genere nell'ambiente di lavoro, offrendo la possibilità agli interessati di proporre azioni correttive o di miglioramento e di segnalare, anche in forma protetta, qualsiasi situazione di abuso o violazione delle regole di comportamento approvate dall'Amministrazione.

1. Descrizione intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare nel rispetto dei vincoli legislativi, nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere organizzati in orari compatibili con l'orario di lavoro vigente. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti e Uffici Coinvolti:

Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

Azione positiva 1: confermare la flessibilità di orario, con valutazione di eventuali proposte di nuove forme flessibili in grado di conciliare ancora meglio le esigenze dell'utenza con le necessità dei dipendenti;

Azione positiva 2: possibilità di usufruire del recupero di eventuali ore di lavoro straordinario, come finora avvenuto;

Azione positiva 3: possibilità di continuare ad usufruire per esigenze familiari dei permessi previsti dalla normativa e dai contratti collettivi vigenti;

Azione positiva 4: possibilità di avviare smart-working nel periodo di emergenza Covid-19 come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa fino alla cessazione dello stato di emergenza, secondo quanto indicato dai ministeri competenti.

Soggetti e Uffici coinvolti:

Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

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

di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di P.O. – Segretario.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Responsabile dell'istruttoria: Sabrina Morello

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000

A) REGOLARITA' TECNICA

Si attesta l'effettivo svolgimento dell'istruttoria sull'argomento in oggetto e si esprime in ordine alla sola regolarità tecnica il seguente parere: **FAVOREVOLE**

Il Responsabile del Servizio
Fto Sabrina dott.ssa Morello

Monteviale, 23.12.2020

B) REGOLARITA' CONTABILE

Si attesta l'effettivo svolgimento dell'istruttoria sull'argomento in oggetto e si esprime in ordine alla sola regolarità contabile il seguente parere: **FAVOREVOLE**

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Fto Morello dott.ssa Sabrina

Monteviale, 23.12.2020