



# COMUNE DI PEDEMONTE

PROVINCIA DI VICENZA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 51

Letto, confermato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**

F.to CAROTTA ROBERTO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to DOTT. PELLIZZARI  
GIANCARLO

### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto che copia della presente delibera viene oggi pubblicata all'albo pretorio comunale, ove resterà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000.

Addì

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

F.to Veronese Chiara

### DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- per il decorso del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000.
- per dichiarazione di immediata esecutività ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Addì 10-11-2022

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

F.to Veronese Chiara

La presente copia è conforme all'originale agli atti di questo ufficio.

Addì \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

Veronese Chiara

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2022 - 2024**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **dieci** del mese di **novembre** alle ore **13:00**, tramite la piattaforma google meet, sotto la presidenza del Sindaco CAROTTA ROBERTO e con la partecipazione del Vice Segretario Comunale DOTT. PELLIZZARI GIANCARLO, si è riunita la Giunta Comunale.

Il Presidente, accertato il numero legale e dichiarata aperta la seduta, invita la Giunta Comunale a esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione in oggetto, alla quale partecipano:

CAROTTA ROBERTO	Presente
CAROTTA DIEGO	Presente
CAROTTA MARTINA	Presente

Presenti 3 - Assenti 0

### PARERI RESI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000

Parere Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data 03-11-2022

Il Responsabile del Servizio

F.to CAROTTA ROBERTO

Parere Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data 03-11-2022

Il Responsabile del Servizio

F.to BRUNELLO MANUELA

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO che:

- l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* prevede che *“le Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le province e i comuni (...) predispongono **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 di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'art. 42, c. 2 lett. d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi”*;
- gli obiettivi del D.Lgs. n. 198/2006 sono i seguenti:
  - divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
  - divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
  - divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera (art. 29);
  - divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30);
  - divieto di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (art. 31);
- il D.Lgs. n. 150/2009 (attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, stabilisce ulteriori obiettivi ed in particolare l'art. 8 *“Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa”*, al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

### RICHIAMATI a tal riguardo altresì:

- la Direttiva emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione, congiuntamente con il Sottosegretario con delega in materia di pari opportunità n. 2/19 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* che prevede l'aggiornamento annuale del Piano delle azioni positive;
- l'art. 57, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 che prevede a carico delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, tra gli altri l'onere di:
  - riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e);
  - adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini

- e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica;
- garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
  - finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio;

**PRECISATO** che, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, le amministrazioni che non adottano il suddetto Piano Triennale di Azioni Positive non possono assumere nuovo personale compreso quello appartenente alle categorie protette;

**ATTESO** che gli obiettivi di detto Piano sono 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;

**VISTO** pertanto l'allegato Piano delle Azioni positive, *allegato sub a)* al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale, e ritenuto lo stesso rispondente alla normativa di riferimento ed alle esigenze organizzative di questo Ente;

**AVUTI** i prescritti pareri favorevoli ai termini dell'art. 49 – 1° comma – del T.U.E.L., D.Lgs. 267/2000, espressi sulla proposta di delibera e riportati in calce alla presente;

**SENTITO** il Segretario Comunale in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai Regolamenti che si persegue con il presente provvedimento il quale non solleva rilievo alcuno;

**VISTO** il T.U.E.L., D. Lgs. n. 267/2000;

**VISTO** lo Statuto del Comune di Pedemonte;

**CON** voti favorevoli unanimi, legalmente resi;

**DELIBERA**

Per le motivazioni espresse in premessa che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto:

1. di **adottare** l'allegato "*Piano Triennale delle Azioni Positive 2022 – 2024*", ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
2. di **trasmettere** copia del presente provvedimento alle OO.SS. – RSU;
3. di **attribuire** alla presente carattere di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U.E.L., D.Lgs. 267/00, con separata votazione unanime resa separatamente per alzata di mano.

**CON** separata votazione, unanime e favorevole espressa in forma palese, la presente Deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 267/00, al fine di procedere ai necessari e conseguenti adempimenti.

**COMUNE DI PEDEMONTE**  
**PROVINCIA DI VICENZA**



**PIANO TRIENNALE**  
**DELLE AZIONI POSITIVE**  
**2022 – 2024**

## PREMESSA

Nell'ambito delle finalità espresse dal D.Lgs. 198/2006 viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2022 – 2024.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive 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.

## SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data odierna, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	1	2	1	4
Uomini	0	0	1	1

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art.107 del D.Lgs. n. 267/2000, è una donna.

Si dà quindi 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 un divario fra generi, inferiore a due terzi.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano 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;
- 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**

### **1. 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, eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera.

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

### **2. SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITÀ**

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 di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

### **3. COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE**

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata 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 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.