



COMUNE DI BAONE

Provincia di Padova

ORIGINALE

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE n. 44 del 20-05-21

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS.198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".

L'anno duemilaventuno addì venti del mese di maggio alle ore 17:30, nella Residenza Municipale in Baone, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione dell'argomento sono presenti (P) e assenti (A) i Signori:

Cognome e nome	Incarico	Presenza
CORSO FRANCESCO	SINDACO	P
ROVARIN SILVIA	VICE SINDACO	A
FERRARETTO VANNJ	ASSESSORE	A
GALLANA LAURA	ASSESSORE	P
BIANCHIN ALESSANDRO	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta: Trivellato Dott. Sandra **SEGRETARIO COMUNALE** del Comune.

CORSO FRANCESCO nella sua qualità di **SINDACO** assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
CORSO FRANCESCO



Il Segretario Comunale
Trivellato Dott. Sandra

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
Art. 124 TUEL - D.Lgs. 267/00

N. 305 Reg. Pubbl.

Si certifica che copia della presente delibera viene pubblicata all'Albo Comunale il

27 MAG 2021

e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi

27 MAG 2021

Addi.....

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
Art. 134 TUEL - D.Lgs. 267/00

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata nelle forme di legge all'Albo Comunale, è divenuta ESECUTIVA il

Addi.....



IL SEGRETARIO COMUNALE
Trivellato Dott. Sandra

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale delle azioni positive 2021-2023 ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" 2006/198

IL RESPONSABILE DEL SETTORE PERSONALE

Sentito in merito l'Assessore competente;

VISTI:

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, che, all'art. 57, indica misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro e ad incidere sulle situazioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento professionale, ai nuovi ingressi, oltre a prevedere l'adozione di piani triennali per le *azioni positive* da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, che, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246, riprende e coordina in un unico testo le disposizioni e i principi di cui al Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*, e di cui alla Legge 10 aprile 1991 n. 125, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro*;

RICHIAMATO l'art. 48 del predetto D. Lgs. n. 198/2006 che, testualmente, prevede:

"1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato, di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani 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 sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

VISTI:

- La 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, concernente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 *Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*;

- La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, avente ad oggetto *Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il*

ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;

VISTI, altresì:

- L'art. 21, *Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche*, della Legge 4 novembre 2010 n. 183 che ha apportato modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs n. 165/2001, con riferimento, in particolare, al Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, come aggiornata dalla richiamata Direttiva n. 2/2019;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 14 gennaio 2020;

RITENUTO di dover provvedere all'adozione del Piano triennale delle azioni positive, previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, per il periodo 2021-2023, e di armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile di Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (TUEL), approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e ss.mm.ii., e del Regolamento di Contabilità dell'Ente;

VISTI:

- Il TUEL;
- Il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;
- Il Regolamento Comunale di Contabilità;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

PROPONE

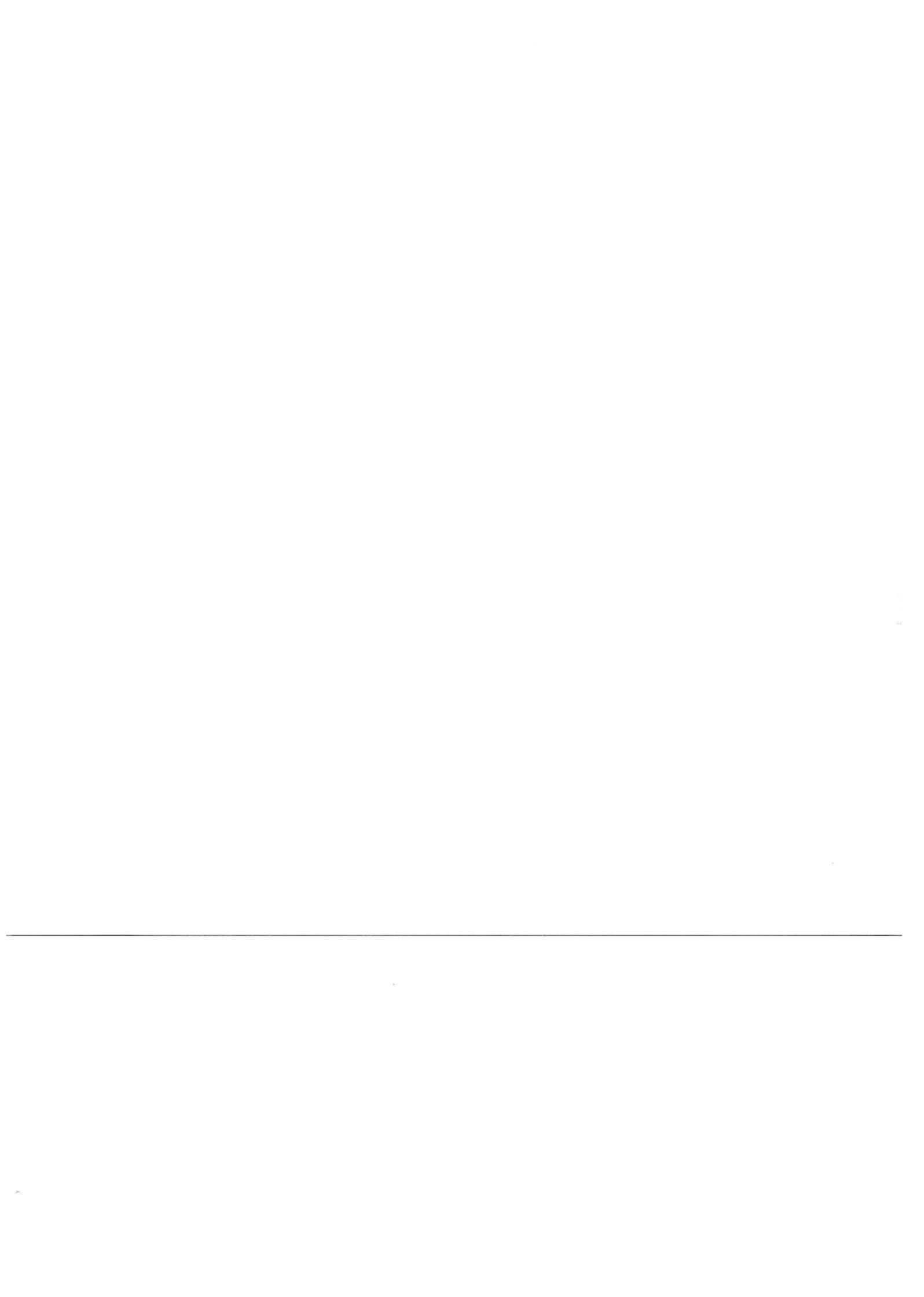
La premessa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 1) **DI APPROVARE**, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, Allegato A) al presente provvedimento, per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione ai/alle Responsabili di Settore dell'Ente, perché la rendano nota a tutto il personale dipendente e, ai sensi dello stesso art. 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198/2006, agli organi ivi previsti (rappresentanze sindacali, organismi territorialmente competenti in materia di pari opportunità), dando atto che il Piano potrà essere suscettibile di integrazioni a fronte di eventuali motivate richieste di detti organi;
- 3) **DI DICHIARARE**, con separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL;
- 4) **DI DARE ATTO** che al presente provvedimento sono allegati i seguenti documenti:
 - A) pareri espressi, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, sulla presente proposta di deliberazione;

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione così come sopra esposta;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai responsabili dei servizi interessati, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174;



Dopo breve discussione d'intesa sull'argomento e non essendovi da registrare alcuna osservazione e/o integrazione alla suddetta proposta;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge

D E L I B E R A

1. di far propria la proposta di deliberazione nella sua formulazione integrale, ovvero senza alcuna modificazione od integrazione;
2. di comunicare la presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;
3. di disporre la pubblicazione all'albo pretorio on line dell'ente, unitamente ai relativi allegati, nel rispetto della normativa in materia di tutela della privacy di cui al Regolamento UE n. 679/2016 e del D. Lgs. n. 101/2018 e s.m.i.;
4. di disporre l'inserimento nell'elenco dei provvedimenti degli organi politici all'interno dell'apposita sottosezione della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale;
5. di dichiarare, con separata ed unanime votazione favorevole espressa nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 al fine di rendere operative le statuizioni in



COMUNE DI BAONE
Provincia di Padova

ALLEGATO SUB. A ALLA DELIBERA DELLA GIUNTA N. 44 del 20.05.2021

PARERI

(Art. 49 – D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS.198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".

PARERE SULLA SOLA REGOLARITA' TECNICA – SI ESPRIME PARERE: Favorevole

Motivazione: /

Baone, 13-05-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
Trivellato dott.ssa Sandra



COMUNE DI BAONE
Provincia di Padova

ALLEGATO SUB. A ALLA DELIBERA DELLA GIUNTA N. 44 del 20.05.2021

PARERI

(Art. 49 – D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS.198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA".

PARERE SULLA SOLA REGOLARITA' TECNICA – SI ESPRIME PARERE: Favorevole

Motivazione: /

Baone, 13-05-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

Trivellato dott.ssa Sandra

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE – SI ESPRIME PARERE: Favorevole

Motivazione: /

Baone, 13-05-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Schivo dott.ssa Sonia

COMUNE DI BAONE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dal Decreto Legislativo 11.4.2006, n. 198, con il presente piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 l'Amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambito familiare, con particolare riferimento ai seguenti obiettivi:

1. Monitoraggio della situazione del personale maschile e femminile in servizio al 31 dicembre di ciascun anno in relazione ai percorsi di carriera con passaggi a posizioni giuridiche superiori ed alle procedure di progressione orizzontale con attribuzione di benefici economici con particolare attenzione alle differenze di genere;
2. Pubblicizzazione della normativa vigente, del piano delle azioni e di ogni altro materiale utile a diffondere la cultura della pari opportunità;
3. Aggiornamento e verifica periodica del Codice di comportamento ai fini della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori;
4. Garanzia della presenza di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso o per l'attuazione della mobilità interna, salvi i casi di motivata impossibilità. Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di bandi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale dall'esterno e della progressione di carriera del personale interno e di procedure di mobilità interna al fine di eliminare la possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso;
5. Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di assenze lunghe dal lavoro per motivi di maternità, congedi parentali o altri motivi per facilitare il reinserimento e l'aggiornamento del personale assente al momento del rientro in servizio;
6. Programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze che vengono manifestate dai medesimi. In particolare, per garantire pari opportunità a tutti i dipendenti assegnati ad un ufficio, in caso di formazione organizzata in una unica giornata formativa, il CUG propone la possibilità di chiudere al pubblico, con congruo preavviso, l'ufficio interessato dalla formazione (solo così verrebbe fattivamente assicurata in favore di tutti i dipendenti la possibilità di partecipare alla formazione durante l'orario di lavoro in condizioni di par condicio);
7. Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovere pari opportunità tra uomini e donne nell'ottica di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di cura;

Interventi, Obiettivi ed Azioni positive

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le relative azioni da compiersi per il raggiungimento degli stessi obiettivi.

1) DESCRIZIONE INTERVENTO	MONITORAGGIO DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLE DIFFERENZE DI GENERE
---------------------------	---

Obiettivo: Monitoraggio della situazione del personale maschile e femminile in servizio al 31 dicembre di ciascun anno in relazione ai percorsi di carriera con passaggi a posizioni giuridiche superiori ed alle procedure di progressione orizzontale con attribuzione di benefici economici con particolare attenzione alle differenze di genere.

Finalità strategiche: Diffusione della cultura della parità e comunicazione.

Azione positiva: Elaborazioni dati, anche statistici, utili al monitoraggio della situazione ai fini delle verifiche da compiersi a garanzia delle pari opportunità.

Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale per il monitoraggio e rilevazioni utili al conseguimento dell'obiettivo.

2) DESCRIZIONE INTERVENTO:	INFORMAZIONE: PUBBLICAZIONE SUL SITO INTERNET DELLE DISPOSIZIONI DI LEGGE, REGOLAMENTARI E DI OGNI ALTRO MATERIALE SU PROPOSTA DEL CUG CON ATTIVAZIONE DI UNA SEZIONE DEDICATA
----------------------------	---

Obiettivo: Pubblicizzazione della normativa vigente, del piano delle azioni e di ogni altro materiale utile a diffondere la cultura della pari opportunità

Finalità strategiche: Diffusione della cultura della parità e comunicazione.

Azione positiva: Attivazione di apposita sezione "CUG – Comitato Unico di Garanzia" sul sito internet istituzionale recante materiale normativo in materia di pari opportunità e l'indicazione dei contatti utili ai dipendenti che:

- necessitano manifestare problematiche relative alla citata materia;
- intendano inviare proposte, pareri consigli, osservazioni in materia di pari opportunità.

Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale, CED, Affari Generali

3) DESCRIZIONE INTERVENTO:	VERIFICA DEL CODICE DI COMPORTAMENTO AI FINI DELL'INSERIMENTO DI INDICAZIONI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO, CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
----------------------------	---

Obiettivo: Aggiornamento e verifica periodica del Codice di comportamento ai fini ai fini della tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Finalità strategiche: Diffusione della cultura della parità e contrasto al divario di genere.

Azione positiva: Prescrizione dell'utilizzo di un linguaggio negli atti e nei documenti che non privilegi un solo genere o che sia lesivo della dignità dei lavoratori.

Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale

4) DESCRIZIONE INTERVENTO:	GARANZIA DELLA PRESENZA DI ENTRAMBI I SESSI NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO O SELETTIVE E NEI RELATIVI BANDI
Obiettivo: garanzia della presenza di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso o per l'attuazione della mobilità interna, salvi i casi di motivata impossibilità. Applicazione della normativa sulle pari opportunità in sede di indizione di bandi di procedure selettive pubbliche o di mobilità per l'acquisizione di nuovo personale dall'esterno e della progressione di carriera del personale interno e di procedure di mobilità interna al fine di eliminare la possibilità di privilegio per l'uno o l'altro sesso.	
Finalità strategiche: Diffusione della cultura della parità e contrasto al divario di genere.	
Azione positiva: Controllo della corretta applicazione della normativa a tutela delle pari opportunità in materia di reclutamento e di selezione del personale interno ed esterno.	
Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale	

5) DESCRIZIONE INTERVENTO:	MANTENIMENTO DEI CONTATTI CON LA'AMBIENTE LAVORATIVO NEI PERIODI DI LUNGA ASSENZA/ASPETTATIVA PER MOTIVI DI MATERINTA'CONGEDI PARENTALI, MOTIVI PERSONALI
Obiettivo: Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente lavorativo nei periodi di assenze lunghe dal lavoro per motivi di maternità, congedi parentali o altri motivi per facilitarne il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro in servizio.	
Finalità strategiche: Conciliazione tra vita lavorativa e privata.	
Azione positiva: Invio delle informazioni aziendali, specie in materia di formazione, anche ai dipendenti assenti nel lungo periodo.	
Uffici coinvolti: Tutti gli uffici	

6) DESCRIZIONE INTERVENTO:	FORMAZIONE
Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale, tenendo conto delle esigenze che vengono manifestate dai medesimi. In particolare, per garantire pari opportunità a tutti i dipendenti assegnati ad un ufficio, in caso di formazione organizzata in una unica giornata formativa, il CUG propone la possibilità di chiudere al pubblico con congruo preavviso l'ufficio interessato dalla formazione (solo	

così verrebbe fattivamente assicurata in favore di tutti i dipendenti la possibilità di partecipare alla formazione durante l'orario di lavoro in condizioni di *par condicio*).

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione e l'arricchimento delle capacità professionali dei dipendenti conciliando vita lavorativa e privata.

Azione positiva: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orario di lavoro, compatibilmente con quelli delle lavoratrici e dei lavoratori part-time. A tal fine, verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione comunale utilizzando, in qualità di docenti, formatori esterni oppure le professionalità esistenti. Inoltre, al fine di allargare la possibilità di partecipazione dei dipendenti, l'Ufficio Unico del Personale adotterà, altresì, ulteriori iniziative ritenute idonee a favorire la divulgazione dell'attività formativa a tutto il personale interessato.

Uffici coinvolti: Ufficio Unico del Personale per il monitoraggio delle esigenze e la realizzazione dei percorsi formativi.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

7) DESCRIZIONE INTERVENTO:	ORARIO DI LAVORO
Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e promuovere pari opportunità tra uomini e donne nell'ottica di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, con particolare riguardo alle esigenze di cura.	
Finalità strategiche: Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi di lavoro flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.	
Azioni positive: prevedere articolazioni orarie che garantiscono la flessibilità degli orari di lavoro per particolari esigenze familiari e personali; <ul style="list-style-type: none">• tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolare modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;• aprire un confronto tra i soggetti preposti, finalizzato all'introduzione di alcune modifiche delle regole vigenti in tema di flessibilità oraria;• adottare iniziative per la prestazione lavorativa in modalità "lavoro agile".	
Uffici coinvolti: Segretario comunale, Ufficio Unico del Personale, Comitato Unico di Garanzia.	
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con particolari esigenze familiari e/o personali e ai dipendenti in part-time.	