



COMUNE RECOARO TERME

Prov. VI
c.f. 00192560241

**VERBALE DELLA SEDUTA DI
GIUNTA COMUNALE**

N. di reg. 1

del 19-01-2022

O G G E T T O

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006 E S.M.I.

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **diciannove** del mese di **gennaio** alle ore **15:00**, nella sala delle Adunanze si è riunita la G.C. nelle persone dei signori:

		Presenti/Assenti
Cunegato Armando	Sindaco	Presente
Storti Enrico	Vice Sindaco	Presente
Antoniazzi Luca	Assessore	Presente
Sbalchiero Ilaria	Assessore	Assente
Ceola Giovanni	Assessore	Presente
		4 1

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Bertoia Livio.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

OGGETTO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006 E S.M.I.

VISTO 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 e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le "azioni positive" da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e ss.mm.ii., "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n°246" che al capo IV "Promozione delle pari opportunità", promuove e regola le azioni positive, stabilendo, all'art. 48, comma 1, che "... i Comuni ... 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 tra uomini e donne.";

VISTA la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", avente la finalità di promuovere ed attuare concretamente il principio delle pari opportunità attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, ribadendo, all'art. 3, che le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si pone sono, tra le altre, l'adozione di piani triennali di azioni positive;

CONSIDERATA la necessità di aggiornare il precedente Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2021, con l'obiettivo di attuare quelle misure speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne;

DATO ATTO che, in considerazione della succitata normativa, si è provveduto a porre in essere un'analisi della situazione attuale volta a formulare azioni che possano produrre effetti significativi a favore della conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, della crescita professionale e di carriera delle donne e che possano incidere più in generale sul benessere lavorativo delle lavoratrici del Comune di Recoaro Terme;

RILEVATO altresì che con deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 21/07/2021 è stato definito di aderire al Comitato Unico di Garanzia in forma associata con il Comune di Valdagno e il Consorzio di Polizia Locale Valle Agno;

ATTESO che, a seguito del suddetto lavoro di analisi, è stato elaborato un Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, allegato sub B);

RITENUTO detto Piano adeguato alla realtà lavorativa del Comune di Recoaro Terme;

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U. sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, allegati alla presente Deliberazione sub A);

VISTO il regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il Decreto Legislativo 165/2001;

VISTO il Decreto Legislativo 267/2000;

VISTO il Decreto Legislativo 150/2009;

VISTO lo Statuto Comunale

CON VOTI unanimi espressi legalmente

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegato piano di azioni positive per il triennio 2022-2024, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 allegato sub) B al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) di trasmettere il presente atto alle Organizzazioni e Rappresentative Sindacali e alla Consigliera di Parità della Provincia di Vicenza;
- 3) di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione sulla rete internet ai sensi del D.Lgs. 14/03/2013, n. 33;
- 4) di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
Cunegato Armando

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il Segretario Generale
Bertoia Livio

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



**COMUNE RECOARO TERM
E**
Prov. VI
c.f. 00192560241

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024 AI SENSI
DELL'ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006 E S.M.I.**

Regolarita' tecnica

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;

Data 13-01-22

Il Responsabile del servizio
Fiorin Federico Maria

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla legge n. 125/91 e ss.mm.ii., ovvero "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.

Con il presente Piano l'Amministrazione Comunale promuove 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. Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento
2. Alla possibilità di articolare gli orari di lavoro in modo da conciliare gli impegni di lavoro e quelli della famiglia
3. All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche
4. All'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro

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 dalla normativa in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

RISORSE UMANE IN ORGANICO

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (esclusi ex art. 110) presenta il quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratori di seguito illustrato:
Personale del Comune di Recoaro Terme al 31.12.2021

Dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	2	6	4	-	12
Tempo pieno	2	6	2	-	10
Orario ridotto	-	-	2	-	2
Uomini	3	3	5	1	12
Tempo pieno	3	3	5	1	12
Orario ridotto	-	-	-	-	-

Il contesto del Comune di Recoaro Terme evidenzia una equilibrata parità di genere, mentre con riferimento alla richiesta di riduzione di orario prevale il genere femminile.

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali poterli conseguire.

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.

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, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori svantaggiati.

Azione positiva 2: predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e pianificare iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze; da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Generale – Responsabili di Settore – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Per effetto dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, tutt'ora in corso, i percorsi formativi potranno essere svolti anche in modalità da remoto.

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 soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale con quella familiare, anche in relazione a problematiche non necessariamente legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare la capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: prevede articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2: prevede agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Generale – Responsabili di Settore – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

A seguito dell'emergenza sanitaria da COVID-19, tutt'ora in corso, è stata posta una particolare attenzione al lavoro agile, così da consentire il mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi offerti, salvaguardando al contempo il diritto alla salute, senza ripercussioni sui servizi erogati. Con il processo di informatizzazione dei servizi in atto si prevede di aumentare il numero dei servizi erogati on line.

Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia femminile, 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 sia a quello 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.

Azione positiva 3: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita. 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: Segretario Generale – Ufficio Personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Descrizione intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, mediante una reale collaborazione da favorire anche durante le riunioni della Conferenza dei Responsabili.

Azione positiva 1: programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: informazione ai dipendenti e ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici coinvolti: Segretario Generale – Ufficio Personale – C.E.D.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, ai cittadini.

Monitoraggio del piano:

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano di Azioni Positive, il Comune di Recoaro Terme attiverà il seguente percorso di valutazione:

Strumenti: Peg Piano Performance – Nucleo di valutazione

Modalità : esame delle schede obiettivo e correttivi

Tempistica: semestrale

Responsabile: Dott. Federico M. Fiorin – Responsabile Settore 1

Per realizzare gli obiettivi previsti, si renderà necessario collegare il Piano di azioni positive al Piano della performance, inserendo alcune azioni nel Piano di attività dei centri di responsabilità all'interno delle linee di intervento.

Durata del piano

Il presente Piano ha la durata triennale.

Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà trasmesso, per seguito di competenza, alla Consiglieria Provinciale alle pari opportunità, nonché pubblicato all'Albo Pretorio Comunale on line ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti, sul sito Internet del Comune nella sezione Amministrazione trasparente

Disposizioni generali - Atti generali.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

