# Comune di Arzergrande

Provincia di Padova

| | |
|---|---|
| **N°34**<br>Reg. delib. | Ufficio competente<br>SEGRETARIO COMUNALE |

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

| | |
|---|---|
| OGGETTO | PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2024-2026: APPROVAZIONE |

Oggi **quattro** del mese di **aprile** dell'anno **duemilaventiquattro** alle ore 09:00**,** convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

| | | Presenti/Assenti |
|---|---|---|
| Lazzarin Filippo | Sindaco | Presente in videoconferenza |
| Ranzato Teresina | ViceSindaco | Presente in videoconferenza |
| Pegoraro Emilio | Assessore | Presente in videoconferenza |
| Grigoletto Nicolo' | Assessore | Presente in videoconferenza |
| Carraro Alessia | Assessore | Presente in videoconferenza |

| | |
|---|---|
| 5 | 0 |

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale dott. Pontini Claudio.

Lazzarin Filippo nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.



Copia di Atto originale DELIBERA DI GIUNTA numero 34 del 04-04-2024 firmato digitalmente da FILIPPO LAZZARIN C.F. LZZFPP84M19G693T il 04-04-2024 ora 15:24:02 CLAUDIO PONTINI C.F. PNTCLD64H30L736V il 04-04-2024 ora 14:43:26

| | |
|---|---|
| OGGETTO | PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2024-2026: APPROVAZIONE |

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'art. 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che anche i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro;

Vista la Direttiva 2/19 del Ministro per la Pubblica Amministrazione (GU n. 184 del 07/08/2019), la quale fornisce linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione;

Richiamata la Deliberazione della Giunta comunale n. 86 del 09/12/2021 di approvazione del Piano delle Azioni Positive del triennio 2022-2024;

Rilevato che ai sensi dell'art. 1, comma 1, lettera f, del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", il Piano delle Azioni Positive è assorbito nel PIAO per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti;

Dato atto che questo Ente non ha più di 50 dipendenti e pertanto, come disposto dall'art. 1, comma 3, del citato Decreto, è tenuto al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicato in GU Serie Generale n. 209 del 07/09/2022, con entrata in vigore dal 22/09/2022;

Ritenuto di provvedere all'aggiornamento del suddetto Piano delle Azioni Positive, come allegato al sub "A", con riferimento al triennio 2024-2026;

Visti:
- il D.Lgs n. 267/2000;
- lo Statuto e il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisito il solo parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000, considerato che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Con voti Favorevoli 5, Contrari 0, Astenuti 0,

## DELIBERA



Copia di Atto originale DELIBERA DI GIUNTA numero 34 del 04-04-2024 firmato digitalmente da FILIPPO LAZZARIN C.F. LZZFPP84M19G693T il 04-04-2024 ora 15:24:02 CLAUDIO PONTINI C.F. PNTCLD64H30L736V il 04-04-2024 ora 14:43:26

1. Le premesse si intendono integralmente richiamate a formare parte integrante e sostanziale del provvedimento;

2. Di approvare il Piano Piano delle Azioni Positive con riferimento al triennio 2024-2026 di cui all'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006, come allegato al sub "A";

3. Di demandare all'Ufficio Affari generali la pubblicazione in Amministrazione trasparente e la trasmissione alle OO.SS/RSU e al personale dipendente.

Successivamente, con separata votazione, con voti Favorevoli 5, Contrari 0, Astenuti 0, la Giunta comunale **DELIBERA** di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.



Copia di Atto originale DELIBERA DI GIUNTA numero 34 del 04-04-2024 firmato digitalmente da FILIPPO LAZZARIN C.F. LZZFPP84M19G693T il 04-04-2024 ora 15:24:02 CLAUDIO PONTINI C.F. PNTCLD64H30L736V il 04-04-2024 ora 14:43:26

| | |
|---|---|
| OGGETTO | PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2024-2026: APPROVAZIONE |

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

Il Sindaco
dott. Lazzarin Filippo

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 Comunale
dott. Pontini Claudio

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.



Copia di Atto originale DELIBERA DI GIUNTA numero 34 del 04-04-2024 firmato digitalmente da FILIPPO LAZZARIN C.F. LZZFPP84M19G693T il 04-04-2024 ora 15:24:02 CLAUDIO PONTINI C.F. PNTCLD64H30L736V il 04-04-2024 ora 14:43:26

# Comune di Arzergrande

Provincia di Padova

# PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

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

**Oggetto: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2024-2026: APPROVAZIONE**

## Regolarità Tecnica

IL RESPONSABILE
a norma del T.U.E.L. 267/00

*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 03-04-24

Il Responsabile
dott. Pontini Claudio

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.



Copia di Regolarità Tecnica DELIBERA DI GIUNTA numero 34 del 04-04-2024 firmato digitalmente da CLAUDIO PONTINI C.F. PNTCLD64H30L736V il 03-04-2024 ora 13:47:46

# Comune di Arzergrande

Provincia di Padova

# DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
# N. 34 del 04-04-2024

**Oggetto:** **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2024-2026: APPROVAZIONE**

## 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 274.

COMUNE DI ARZERGRANDE li 04-04-2024

L' INCARICATO

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



Copia di Certificato pubblicazione DELIBERA DI GIUNTA numero 34 del 04-04-2024 firmato digitalmente da FEDERICO ROSSO C.F. RSSFRC66B07C964Z il 04-04-2024 ora 15:36:57

# COMUNE DI ARZERGRANDE

## PROVINCIA DI PADOVA

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2024 - 2026

## PREMESSA

Il D.Lgs n. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (di seguito “Codice”) all’art. 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che anche i comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il Codice evidenzia i seguenti divieti di discriminazione:

- nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro;
- retributiva;
- nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera;
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- nelle forme pensionistiche complementari collettive;
- nell'accesso agli impieghi pubblici;
- di licenziamento per causa di matrimonio.

La Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica Amministrazione (GU n. 184 del 07/08/2019) fornisce linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

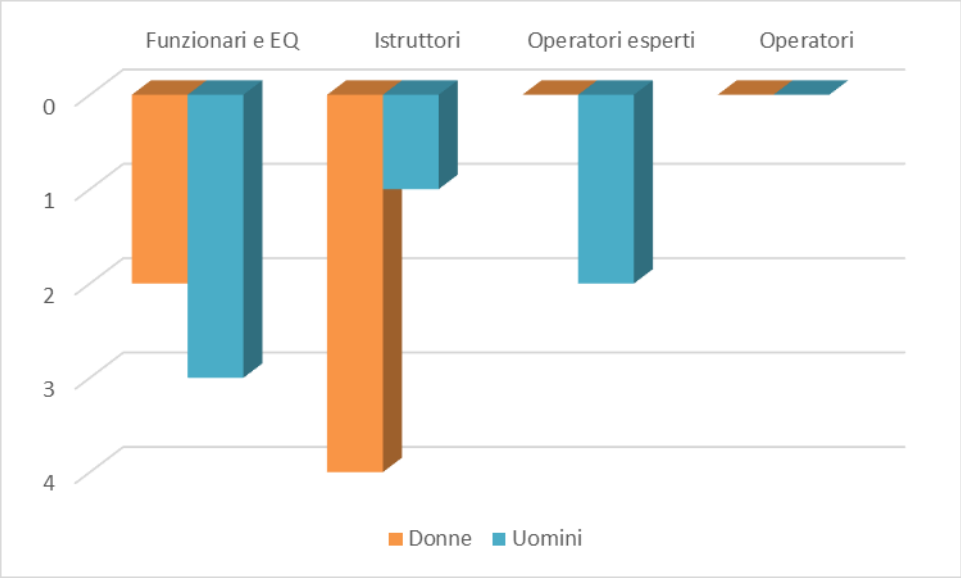
La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere

l’azione amministrativa più efficiente e più efficace. Come tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.
Nel periodo di vigenza del presente Piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale, e condivisi con il personale dipendente, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La situazione relativa alla dotazione organica del Comune di Arzergrande, con riferimento al 31/12/2023, è la seguente:



## INTERVENTI, OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione comunale favorisce, in continuità con quanto già svolto, l'adozione di misure finalizzate a creare i presupposti per introdurre effettive parità e pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione dei dipendenti nell'ambito privato.

Vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali conseguire tali obiettivi.

### 1) FORMAZIONE

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire ai dipendenti di sviluppare una crescita professionale alla luce delle esigenze lavorative.
Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
Azioni positive:

- organizzazione dei percorsi formativi in orari compatibili con quelli dei dipendenti part-time;
- organizzazione dei percorsi formativi in modalità webinar, anche asincrona (o con registrazione), al fine di consentirne la maggior partecipazione possibile.

Per attuare quanto detto, ciascun Responsabile di Settore organizzerà i percorsi formativi secondo quanto previsto e avrà cura di segnalare all'Ufficio Personale eventuali modifiche normative di rilievo trasversale agli uffici dell'Ente al fine di garantire la relativa formazione trasversale.
Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Ufficio Personale.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

### 2) ORARI DI LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
Finalità strategiche: assicurare a tutti i dipendenti tempi di lavoro flessibili.
Azioni positive:

- prevedere articolazioni orarie che garantiscano la flessibilità degli orari di lavoro per particolari esigenze familiari e personali;
- tutelare il mantenimento e la concessione del part-time, in particolar modo per la gestione dei figli in età prescolare e scolare e per l'assistenza a familiari in situazione di fragilità;
- prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore dei dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo un'assenza prolungata per congedo parentale o per malattia, anche per poter permettere rientri anticipati;
- garantire informativa ai dipendenti in materia di permessi al fine di agevolare la gestione del tempo.

Per attuare quanto detto, ciascun Responsabile di Settore valuterà le richieste dei dipendenti, anche in collaborazione con il Segretario comunale e con l'Ufficio Personale; l'Ufficio Personale fornirà le normative di riferimento.
Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Ufficio Personale.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

**3) INFORMAZIONE**

Obiettivo: promozione e diffusione di tutte le informazioni di particolare interesse per i dipendenti per tutto ciò che riguarda i temi della parità e delle pari opportunità.
Finalità strategiche: consentire, tramite la conoscenza, parità e pari opportunità tra i dipendenti.
Azioni positive:

- sensibilizzare i dipendenti sul tema della parità e delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra donne e uomini rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico, che impedisca di fatto la realizzazione della parità e delle pari opportunità;
- promuovere obiettivi di performance sul tema della parità e delle pari opportunità;
- considerare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini nella formulazione di regolamenti, atti amministrativi e nella predisposizione di ogni attività.

Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Segretario comunale, Ufficio Affari generali.
A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

## DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale (2024-2026).

Al presente Piano sarà assicurata adeguata trasparenza interna ed esterna all'Ente.