



# COMUNE DI JOLANDA DI SAVOIA

Provincia di Ferrara

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### Deliberazione n. 35 del 30-03-2023

#### OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025 EX ART. 48 D.LGS.198/06

L'anno **duemilaventitre** il giorno **trenta** del mese di **marzo** alle ore **15:00**, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla normativa vigente, sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale:

Pezzolato Paolo	Sindaco	Presente
Trombin Elisa	Vice Sindaco	Presente
Milani Renato	Assessore	Presente
Bini Alessandro	Assessore	Presente
Mancinelli Enrico	Assessore esterno	Presente

**Presenti n. 5**

**Assenti n. 0**

Partecipa il SEGRETARIO Montemurro Francesco che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di Sindaco, il Sig. Pezzolato Paolo che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE  
2023-2025 EX ART. 48 D.LGS.198/06**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visto l'art.57 del D. Lgs.165/01 che stabilisce "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

- Riservano 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);
- Adottano 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;
- Garantiscono 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;
- Possono 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";

Visto l'art. 48 del D. Lgs.198/06 avente ad oggetto "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" che così recita: "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 (...) 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 sottorappresentate, 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";

Richiamata la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che chiarisce le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire;

Precisato che l'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive non deve essere solo un formale adempimento bensì uno strumento concreto, creato su misura per l'ente che ne rispecchi la realtà e ne persegua gli obiettivi proposti in termini positivi;

Vista la delibera di G.C. n. 65 del 30/05/2022, con cui si è provveduto all'aggiornamento del Piano per il triennio 2022/2024;

Ritenuto di procedere all'aggiornamento del piano per il triennio 2023 - 2025;

Ritenuto pertanto di approvare il Piano delle Azioni Positive previsto dall'art 48 del D. Lgs. n. 192/2006, per il triennio 2023 – 2025, nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante e sostanziale (Allegato A);

Visti il D.Lgs 267/2000, il D.Lgs. 165/2001, il D.Lgs 198/2006 e il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il parere favorevole del Responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica e dato atto che non vi sono i presupposti per l'espressione del parere di regolarità contabile;

Con voti unanimi favorevoli

### **DELIBERA**

1)Di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023 – 2025, redatto ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n. 246” nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (Allegato A);

2)Di dare atto che il presente provvedimento non comporta di per sé alcun onere di spesa a carico dell'Ente;

3)Di disporre che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga inserito nel DUP in corso di predisposizione;

4) Di dare mandato al Responsabile del Servizio Personale, di dare informazione in merito all'adozione della presente deliberazione, alle organizzazioni sindacali;

5) Di trasmettere in elenco la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

Inoltre stante l'urgenza di provvedere,

### **DELIBERA**

Con successiva e separata votazione all'unanimità dei voti favorevoli la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ex quarto comma, dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.



## **COMUNE DI JOLANDA DI SAVOIA**

Provincia di Ferrara

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL Sindaco  
Pezzolato Paolo

IL SEGRETARIO  
Montemurro Francesco

Proposta N. 35  
SEGRETERIA

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025  
EX ART. 48 D.LGS.198/06

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA**

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica.

Li, 29-03-2023

**IL RESPONSABILE**  
F.to Pezzolato Paolo  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE**

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità contabile.

Li, 29-03-2023

**IL RESPONSABILE**  
F.to Tiengo Tonino  
(Sottoscritto digitalmente ai sensi  
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

# COMUNE DI JOLANDA DI SAVOIA

(PROVINCIA DI FERRARA)

## PIANO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023– 2025

Premessa

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni, ossia "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 2023 – 2025.

Con il presente Piano 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. Alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. Agli orari di lavoro;
3. All'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
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 dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Le politiche del lavoro adottate dal Comune di Jolanda di Savoia negli anni precedenti (flessibilità dell'orario di lavoro, possibilità di articolazione dell'orario di servizio su 5 giorni settimanali, concessione part-time, formazione) hanno contribuito ad evitare la formazione di ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego presso il Comune di Jolanda di Savoia da parte delle donne non incontri ostacoli. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità del lavoro.

A) Totale dipendenti all'01.01.2023 = n. 6 (di cui n. 6 a tempo indeterminato e n.1 Segretario Generale a scavalco)

FEMMINE: 2                    33,33%

MASCHI : 4                    66,67%

B) Dipendenti di ruolo per categoria:

Categoria	FEMMINE	MASCHI
Segretario Generale	-	-
Cat. D		0
Cat. C	2	2
Cat. B	0	2
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

### **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 raggiungere tali obiettivi:

#### **1. Descrizione intervento: FORMAZIONE**

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.

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 portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'Amministrazione Comunale, utilizzando le professionalità esistenti.

Prima di ipotizzare percorsi formativi rivolti a tutti i dipendenti verranno verificate quali sono le risorse umane (uomini-donne) in situazione di maggior criticità proprio per mettere in campo misure che garantiscono effettive opportunità.

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, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili e del CUG.

Mantenimento nel bilancio di previsione dell'Ente di risorse specificamente finalizzate alla formazione del personale, secondo quanto prescritto dalla normativa vigente.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale - CUG.

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. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

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

Azione positiva 2: Prevedere 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: Responsabili di Settore – Segretario Generale – Ufficio Personale - CUG.

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.

### **3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile;

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, 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: Ufficio Personale- CUG

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

### **4. 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 per l'integrazione della parità, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità e non discriminazione

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Organizzazione di momenti formativi dedicati alla normativa, agli strumenti ed alla prevenzione di tutto ciò che è ascrivibile alle discriminazioni.

Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità e non discriminazione, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Informazioni, Informagiovani - CUG.

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