



COMUNE DI ROVERE' VERONESE

Provincia di Verona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 45 Del 06-10-2022

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

L'anno duemilaventidue il giorno sei del mese di ottobre alle ore 17:49, nella Sala delle adunanze, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

MARCOLINI STEFANO	SINDACO	Presente
FIorentini ILARIO	VICE SINDACO	Presente
Pazzocco Dennis	ASSESSORE	Presente

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Partecipa all'adunanza il Vice Segretario Comunale Sig.ra/Sig. Aggujaro Daniela la/il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la/il Sig.ra/Sig. MARCOLINI STEFANO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

OGGETTO DELLA PROPOSTA	APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024
-------------------------------	--

IL PROPONENTE: STEFANO MARCOLINI

VISTO il D. Lgs. 11.04.2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.*”, il quale all’art. 48 prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la Direttiva 2/2019 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”;

VISTO il riscontro positivo sulla proposta del Piano in oggetto da parte della Consigliera di parità della Provincia di Verona, ns. prot. n. 6186 del 23.09.2022;

VISTO il riscontro positivo sulla proposta in argomento espresso dalla R.S.U. dell’Ente, pervenuto con nota prot. n. 6493 del 06.10.2022;

VISTO il riscontro positivo sulla proposta in argomento espresso dal Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell’Ente, pervenuto con nota prot. n. 6494 del 06.10.2022;

VISTO l’allegato Piano delle azioni positive per il triennio 2022 – 2024 (all. “A”), predisposto tenendo conto della situazione del personale dell’Ente sulla base dei dati disaggregati per genere;

RITENUTO pertanto, di provvedere all’approvazione del Piano di cui si tratta per il triennio 2022/2024;

DATO ATTO che le azioni del Piano predetto potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi;

VISTI:

- l’art. 37 della Costituzione;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;
- la Legge 20 maggio 1970, n. 300;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D. Lgs. 11.04.2006 n. 198

VISTO il parere di cui al 1° comma dell’art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, espresso dal Responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;

DATO ATTO che, ai sensi dell’art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, non è necessario il parere contabile, in quanto l’atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell’ente;

PROPONE

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante, formale e sostanziale del presente dispositivo;
2. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024, allegato al presente provvedimento (all. "A") per farne parte integrante e sostanziale;
3. di trasmettere una copia del Piano delle Azioni Positive alla Consigliera Provinciale delle pari opportunità di Verona e alle rappresentanze sindacali dell'Ente;
4. di dare atto che il presente atto deliberativo sarà soggetto agli obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013;
5. di dichiarare il presente atto deliberativo immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di proseguire con i conseguenti adempimenti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024
----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta come sopra presentata;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei servizi interessati, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 (T.U. Enti Locali), così come sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b) del D.L. 174/2012 convertito nella L. 213/2012;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta come sopra presentata nella parte narrativa che si intende qui di seguito integralmente trascritta.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI i motivi dell'urgenza contenuti nella proposta sopra presentata;

Con voti unanimi favorevoli separatamente espressi nelle forme di legge

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 (T.U. Enti Locali).

OGGETTO

**APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO
2022-2024**

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

**IL PRESIDENTE
MARCOLINI STEFANO**

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 VICE SEGRETARIO COMUNALE
Aggujaro Daniela**

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 DI ROVERE' VERONESE

Provincia di Verona

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022-2024

(art. 48 del D.Lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28.11.2005, n. 246")

Allegato "A" alla deliberazione di G.C. n. del

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024

(art. 48 del D.Lgs. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28.11.2005, n. 246”)

“L’uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e, rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell’educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell’organizzazione della società... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali. (...)

Per giungere all’instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.”

(dalla Carta europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck)

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e **“temporanee”** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Comune di Roverè Veronese (VR), consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente. E’ necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l’ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Obiettivi generali del Piano

Con il Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, il Comune di Roverè Veronese (VR) intende rispondere ad un obbligo di legge e, nello stesso tempo, favorire ed implementare l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare

responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
2. all'orario di lavoro, alle politiche di conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dello stesso Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro ed azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.

Il Piano, pertanto, è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Analisi della situazione del personale del Comune di Roverè Veronese (VR)

Punto di partenza per la redazione del piano è l'analisi della situazione organica del Comune di Roverè Veronese (VR).

Alla data odierna, la condizione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

CA lavoratori	categ. D	categ. C	categ. B	categ. A	totale	%
Uomini	3	/	2	/	5	%
Donne	3	1	2	/	6	%
Totali	6	1	4	/	11	100%

I Responsabili di Servizio – titolari di posizioni organizzative – ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000 risultano essere:

Donne n. 1, Uomini n. 2.

Si dà atto, dunque, che non occorre adottare particolari misure volte a ripristinare il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, atteso che non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi.

Il Piano delle Azioni Positive, pertanto, più che a riequilibrare la presenza femminile, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Il Comune di Roverè Veronese, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di

lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Azioni positive:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui dovessero risultare sottorappresentate;
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni (ogni dipendente ha facoltà di formulare richieste di partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di settore, che iscrive il personale a corsi organizzati da altri enti e/o associazioni). I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part time;
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- impegno a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio;
- tutelare l'eventuale concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età prescolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;
- tutelare il mantenimento durante il primo di anno di vita del figlio, ai dipendenti impiegati che usufruiscono dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.Lgs. n. 151/2001 (allattamento); riconoscere la possibilità di articolare l'orario di lavoro su 5 giorni, senza il dovuto rientro pomeridiano;
- tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
- riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità;
- osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;

- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità;

Il presente piano ha durata triennale (2022/2024) dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione. È pubblicato sul sito internet del Comune di Roverè Veronese (VR) ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni del personale dipendente e delle OO. SS. al fine di poter procedere, anche con cadenza annuale, ad un adeguato aggiornamento del piano.